



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen
in Österreich. 2000-2005“

Verfasserin

Iris Simsa

angestrebter akademischer Grad

Magister

Wien, im Februar 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A-300

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuer:

Univ.-Doz. Dr. Johann Dvorak

Widmung und Danksagung

Ich widme diese Diplomarbeit meiner Mutter. Ihr gilt mein Dank für all die Motivation und Unterstützung in meinem Leben.

Bei Markus, Willi, Claudia, Tina und Gabi möchte ich mich für das Korrekturlesen bedanken und die motivierenden und aufmunternden Worte, Tipps und Ratschläge.

Mein weiterer Dank ergeht an Dina Affenzeller, Eva Scherz, Karl Klein und Henriette Killian, Dwora Stein und Ulrike Neubauer. Sie wurden nicht müde meine Anfragen zu beantworten und mich mit Ratschlägen und Interviews zu unterstützen.

Nicht zuletzt möchte ich mich bei meinem Diplomarbeitsbetreuer Univ.-Doz. Dr. Johann Dvorák für seine Unterstützung und Begleitung bedanken.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	- 3 -
Abkürzungsverzeichnis	- 5 -
I. Abschnitt	- 7 -
1. Einleitung	- 7 -
1.1 Relevanz und Bedeutung des Themas.....	- 7 -
1.2 Methodisches Vorgehen	- 11 -
1.3 Fragestellungen	- 14 -
1.4 Hypothesen.....	- 15 -
II. Abschnitt	- 16 -
2. Historische Entwicklung des österreichischen Arbeitsrechts	- 16 -
2.1 Einleitung	- 16 -
2.2 Industrielle Revolution	- 17 -
2.2.1 Einsetzen und Verlauf der Industriellen Revolution	- 17 -
2.2.2 Erste gesetzliche Veränderungen auf dem Weg zu einem komplexen Arbeitsrecht nach heutigem Vorbild	- 27 -
2.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts.....	- 30 -
2.3.1 Einleitung	- 30 -
2.3.2 Bundesverfassungsgesetz (B-VG).....	- 30 -
2.3.3 Staatsgrundgesetz (StGG)	- 31 -
2.3.4 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB).....	- 32 -
2.3.5 Kollektives Arbeitsrecht.....	- 32 -
2.3.5.1 Arbeitsverfassungsrecht (ArbVG).....	- 32 -
2.3.5.2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)	- 33 -
2.3.5.3 Berufsverbandsrecht.....	- 33 -
2.4 Stufenbau der Rechtsquellen des Arbeitsrechts	- 35 -
3. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen	- 38 -
3.1 Einleitung	- 38 -
3.2 Kollektivverträge.....	- 40 -
3.2.1 Kollektivvertragsfähigkeit.....	- 41 -
3.2.3 Die Besonderheiten des österreichischen Kollektivvertrages	- 43 -
3.2.3 Arten von Kollektivverträgen.....	- 44 -
3.2.4 Regelungsinhalte von Kollektivverträgen	- 46 -
3.2.5 Satzung, Mindestlohn und Lehrlingsentschädigung	- 47 -
3.2.5.1 Einleitung	- 47 -
3.2.5.2 Satzung	- 47 -
3.2.5.3 Mindestlohntarife	- 47 -
3.2.5.4 Lehrlingsentschädigungen.....	- 48 -
3.2.6 Risiken und Probleme beim Einsatz von Kollektivverträgen	- 49 -
Exkurs: Unternehmenskollektivvertrag vs. Branchenkollektivvertrag	- 49 -
Exkurs: Freie Dienstnehmer	- 59 -
3.3 Betriebsvereinbarungen.....	- 64 -
3.3.1 Arten von Betriebsvereinbarungen.....	- 65 -
3.3.2 Risiken und Probleme beim Einsatz von Betriebsvereinbarungen	- 69 -
3.4 Zusammenfassung	- 72 -

III. Abschnitt	- 73 -
4. Lohnpolitik und Kollektivvertragspolitik	- 73 -
4.1 Einleitung	- 73 -
4.2 Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft	- 75 -
4.2.1 Verbändeorganisation	- 77 -
4.3. Wirkungsbereiche der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft	- 79 -
4.3.1. Autonomer Wirkungsbereich	- 80 -
Exkurs: Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen	- 80 -
4.3.2 Nicht-autonomer Wirkungsbereich	- 88 -
4.3.3 Krisen, Reformen und Herausforderungen	- 90 -
4.3.3.1 Kammerkrise	- 90 -
4.3.3.2 Mitgliederintegration und Organisationsdichte	- 91 -
4.3.3.3 Beitritt zur Europäischen Union	- 93 -
4.3.3.4 ÖVP/FPÖ Regierung	- 95 -
4.3.3.5 Zusammenfassung	- 97 -
4.4 Lohnpolitik	- 100 -
4.4.1 Einkommensverteilung	- 104 -
4.4.2 Phasen und Modelle der Lohn- und Wirtschaftspolitik seit 1945	- 107 -
Phase 1: Der Wiederaufbau (1945-1951/52)	- 107 -
Phase 2: Stabilisierung und Austrokeynesianismus (1952-1973)	- 109 -
Phase 3: Verschuldungskeynesianismus (1974-1985)	- 111 -
Phase 4: Sanierung und Stärkung (1986-1995)	- 113 -
Phase 5: Neoliberalismus (seit 1995)	- 115 -
4.5 Kollektivvertragspolitik	- 118 -
4.5.1 Strategien und Probleme	- 120 -
4.6 Zusammenfassung	- 125 -
5. Regierung Schüssel I und II	- 127 -
5.1 Einleitung	- 127 -
5.2 Vorhaben der XXI. und XXII. Regierungsperiode	- 131 -
5.2.1 Parteiprogramme aus 1999 sowie Regierungsprogramm aus 2000	- 131 -
5.2.1 Parteiprogramme aus 2002 sowie Regierungsprogramm aus 2003	- 136 -
5.3. Forderungen	- 140 -
5.3.1 „Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht“	- 141 -
5.3.2 „Betonung des Servicecharakters der Kammern“	- 145 -
5.3.3 „Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechts“	- 148 -
Exkurs: Arbeitszeitflexibilisierung	- 150 -
5.4 Umsetzungen im Bereich des Arbeitsrechtes	- 157 -
5.5 Zusammenfassung	- 159 -
IV. Abschnitt	- 161 -
6. Analyse	- 161 -
7. Resümee	- 175 -
V. Abschnitt	- 178 -
8. Quellen- und Literaturverzeichnis	- 178 -
Lebenslauf	- 192 -

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	=	an angegebenen Ort
ABGB	=	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	=	Absatz
AG	=	Arbeitgeber
AGES	=	österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit
AK	=	Arbeiterkammer
AN	=	Arbeitnehmer
Anm.	=	Anmerkung
ArbVG	=	Arbeitsverfassungsrecht
AVRAG	=	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	=	Arbeitszeitgesetz
BABE	=	Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen
BGBI.	=	Bundesgesetzblatt
BIP	=	Bruttoinlandsprodukt
B-VG	=	Bundes-Verfassungsgesetz
BZÖ	=	Bündnis Zukunft Österreich
CEEP	=	Centre européen des entreprises á participation publique et des entreprises d'intérêt économique général Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
d.h.	=	das heißt
Ebda.	=	eben da
EG	=	Europäische Gemeinschaft
EM	=	Europameisterschaft
etc.	=	et cetera
ETUC	=	European Trade Union Confederation (europäischer Gewerkschaftsbund)
EU	=	Europäische Union
EWR	=	Europäischer Wirtschaftsraum
FCG	=	Fraktion Christlicher Gewerkschafter
ff	=	folgende
FMA	=	Finanzmarktaufsicht
FPÖ	=	Freiheitliche Partei Österreichs
GPA	=	Gewerkschaft der Privatangestellten
jur.	=	juristisch
KV	=	Kollektivvertrag

lit.	=	litera
lt.	=	laut
MRK	=	Menschenrechtskonvention
OECD	=	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OGH	=	Oberster Gerichtshof
ÖAAB	=	Österreichische Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund
ÖGB	=	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖIAG	=	Österreichische Industrieholding AG
ÖVP	=	Österreichische Volkspartei
Pkt.	=	Punkt
PTSG	=	Poststrukturgesetz
S.	=	Seite
SPÖ	=	Sozialdemokratische Partei Österreichs
St.	=	Sankt
StGG	=	Staatsgrundgesetz
UG	=	Universitätsgesetz
UNICE	=	Union des Confédération de l'industrie et des Employeurs d'Europe (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas)
vgl.	=	vergleiche
vs.	=	versus
WKÖ	=	Wirtschaftskammer Österreichs
Z	=	Zeile
z.B.	=	zum Beispiel
Zit.n.	=	zitiert nach

I. Abschnitt

1. Einleitung

1.1 Relevanz und Bedeutung des Themas

Unser heutiges Selbstverständnis des Vorhandenseins von Kollektivverträgen blickt auf eine sehr lange und hart erkämpfte Geschichte der Arbeiterbewegung zurück. Die ersten Ansätze eines Arbeitsrechts entwickelten sich in Europa im 19. Jahrhundert als Folge der Industrialisierung. England war, im Gegensatz zu Österreich, das erste Land, das 1802 mit arbeitsrechtlichen Gesetzen auf die sozialen Missstände in der arbeitenden Bevölkerung reagierte.

Die österreichischen Arbeitnehmer des frühen 19. Jahrhunderts standen vor großen Problemen. Die vorindustrielle Zeit beziehungsweise der Beginn der Industriellen Zeit war geprägt von einer hohen Frustration, sowie einer Verelendung der Arbeiterschaft durch die Einführung der Maschinen in Fabriken. Der Arbeitstag eines Arbeiters umfasste bis zu 16 Stunden täglich. Ihre Entlohnung lag allerdings meist unter dem Existenzminimum. Aufgrund der herrschenden Wohnungsnot; sowie der übersteuerten Wohnpreise blieb den meisten Arbeitern keine andere Möglichkeit als mit mehreren Personen auf engstem Raum zusammenzuleben¹.

Ein weiteres Charakteristikum dieser Zeit war die Kinderarbeit. Während die Männer in den Fabriken zum Teil als Facharbeiter beziehungsweise als qualifizierte Arbeiter tätig waren, leisteten die Frauen und Kinder so genannte Hilfsarbeiten. Kinder wurden zu den diversesten Reinigungsarbeiten, der Beseitigung von Abfällen nicht nur innerhalb der Fabrikräume, sondern auch und vor allem unter den Maschinen in den Fabriken herangezogen. 1842 wurde Kindern unter 12 Jahren die Fabrikarbeit „formal“ verboten und Kindern unter 16 Jahren die Arbeitszeit auf 12 Stunden täglich beschränkt².

Die damals herrschenden Einzelverträge sollten für kollektive Verträge weichen um so die Situation der Arbeiter zu verbessern. Der erste große Durchbruch eines Kollektivvertrages wurde auf europäischer Ebene von der Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker 1873

¹ Vgl. dazu Beiträge von Klenner, Häusler und Violand

² Vgl. Klenner, Fritz (1981): Hundert Jahre österreichische Arbeiterbewegung. Entstehung und Entwicklung, Wien, S. 31

erreicht. Bereits 1848 gab es den ersten Versuch zur Durchsetzung eines einheitlichen Lohntarifs in Form eines Kollektivvertrages der Wiener Buchdrucker. In der ersten Hälfte der 1890er Jahre gelang es auch den Wiener Buchdruckern Landesverträge auszuhandeln und am 1. Jänner 1896 gab es einen einheitlichen Lohntarif / Kollektivvertrag der bundesweit Geltung erlangte. Andere Branchen waren aufgrund ihrer schwächer organisierten Gewerkschaften nicht im Stande dem Beispiel der Buchdrucker zu folgen. 1896 bemühten sich die Wiener Schwarzbäcker ebenfalls einen einheitlichen Lohntarif auszuhandeln. Die Schuhmacher setzten 1899 in einigen Städten kollektive Vereinbarungen durch³.

Als Beginn der Entwicklung eines modernen österreichischen Arbeitsrechtes, beziehungsweise des Arbeitsverfassungsrechtes, kann das Jahr 1867 mit der geschaffenen Vereinsfreiheit bezeichnet werden. Mit der Gewährung der Vereinsfreiheit geht auch das Recht des Arbeitnehmers einher, Interessensverbände zu bilden. Die Aufhebung der Strafbestimmungen gegen den Arbeitskampf durch das Koalitionsgesetz, ermöglichte weitere Schritte in der Etablierung autonomer Interessenverbände.

Das Arbeitsrecht schreibt die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest. Unter dem Begriff Arbeitsrecht versteht man

*„[...] die Summe aller jener Normen, welche die Beziehungen von Personen regeln, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig sind.“*⁴

Zweck und Funktion des Arbeitsrechtes mit seinen Bestimmungen ist es, den tendenziell schwächeren Arbeitnehmer vor dem Arbeitgeber zu schützen. Ohne diese rechtlichen Bestimmungen wäre der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner eher schwachen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber, wie zu Beginn des 19. Jahrhunderts, unterlegen⁵.

Das Arbeitsrecht verfolgt den Schutzgedanken soweit, dass es mit den Instrumenten des kollektiven Arbeitsrechtes es den Interessensverbänden möglich macht, für die Arbeitnehmer Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Arbeitszeit, Entlohnung, Karenz, Pflegefreistellung, Abfertigung, Überstunden, Erholungsurlaub und vieles mehr, auszuhandeln.

³ Vgl. Deutsch, Julius (1908): Die Tarifverträge in Österreich, Wien, S. 53

⁴ Jabornegg, Peter/Reinhard, Resch/Rudolf Strasser (2005): Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Kollektives Arbeitsrecht, Wien, S. 1

⁵ Ebda, S. 3

Neben diesem überbetrieblichen Mitbestimmungsrecht ist es dem Arbeitgeber möglich, auch sein betriebliches Mitbestimmungsrecht in Form von Interventionsrecht, Beratungsrecht und Informationsrecht (geregelt durch das Arbeitsverfassungsrecht) auszuüben⁶.

Der Faktor Arbeit bestimmt unser Leben in vielen Formen und kann als die Existenzsicherung jedes einzelnen Arbeitnehmers gesehen werden. Von ihm hängt ab, wie gut oder wie schlecht wir leben können. Gerade in jenen Zeiten in denen es für Unternehmungen fast problemlos erscheint ihre Produktionsstätten ins Ausland zu verlegen und/oder einfach aufzulösen, ist der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers noch wichtiger geworden. Je nach den herrschenden politischen Ansichten und Intentionen der handelnden Entscheidungsträger, werden das Arbeitsrecht beziehungsweise die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsrechtes verändert und modifiziert.

Wie einfach Veränderungen beziehungsweise Verunsicherungen sowohl unter der arbeitenden Bevölkerung als auch innerhalb der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft möglich ist, zeigt das Regierungsprogramm der XXI. Gesetzgebungsperiode⁷ der ÖVP/FPÖ Regierung im Februar 2000.

Die Bundesregierung unter Wolfgang Schüssel hielt in ihrem Regierungsprogramm⁸ unter Punkt 11 „Reform der Sozialpartnerschaft“ folgende drei Punkte⁹ fest:

- *„Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht“*
- *„Betonung des Servicecharakters der Kammern“*
- *„Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechtes“*

Die vorliegende Arbeit behandelt primär das kollektive Arbeitsrecht mit ihren überbetrieblichen als auch betrieblichen Mitbestimmungsrechten, in Form von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, sowie deren Akteure.

Nicht außer Acht gelassen wird dabei die historische Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts, insbesondere des Kollektivvertrages, wie auch der Betriebsvereinbarung und

⁶ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 3

⁷ XXI Gesetzgebungsperiode beinhaltet den Zeitraum vom 29. Oktober 1999 bis zum 19. Dezember 2002

⁸ Bundeskanzleramt, Bundespressedienst (2000): Zukunft im Herzen Europas: Österreich neu regieren; das Regierungsprogramm, S. 14

⁹ Ebda, S. 14

deren Verhältnis zueinander, sowie ihren vielen gesetzlichen Bestimmungen. Weiteres Augenmerk wird auf die Intentionen und Auswirkungen der Forderungen der Bundesregierungen der Jahre 2000 bis 2006 unter Wolfgang Schüssel gelegt.

1.2 Methodisches Vorgehen

Der Begriff Methode stammt aus dem Griechischen (methodos) und bedeutet „*Weg oder Gang der Untersuchung*“¹⁰. Es wird also jener Weg beschrieben, den ein Forscher in systematischer und nachprüfbarer Weise unter Zuhilfenahme von verschiedenen Ansätzen, Techniken und Verfahren zurücklegen muss, um sein Forschungsziel zu erreichen. Mit der Beschreibung des methodischen Vorgehens möchte ich den Aufbau meiner Diplomarbeit darlegen und beschreiben welche Bereiche im Rahmen dieser Arbeit wie behandelt werden.

Vorbereitend auf die eigentliche Kernfrage meiner Arbeit, stelle ich einerseits die historische Entwicklung des österreichischen Arbeitsrechts und andererseits die verschiedenen Gesetze und Verordnungen dar, die zum österreichischen Arbeitsrecht zählen. Dies erscheint mir insbesondere wichtig, da sie als Grundlage dienen sollen und ohne die eine genaue Ausdifferenzierung von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die Kernfrage meiner Diplomarbeit, nicht beantwortet werden könnte.

Im Verlauf der Arbeit wird man zum einen eine historisch-chronologische Darstellung und zum anderen eine Quellen- und Dokumentenanalyse vorfinden. In der Politikwissenschaft werden als Dokumente, all jene Dinge angesehen,

„[...] die jene Information bergen, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage oder für die Lösung eines gestellten Problems nützlich sein können“¹¹. „Als Quelle bezeichnet man alles, was den in Frage kommenden Gegenstand darstellt“¹².

Weiters werden auch all jene Dokumente als Quelle bezeichnet, die im Gegensatz zu Sekundärliteratur noch keinen durch wissenschaftliche Meinung interpretierten Gegenstandsbereich darstellen¹³. Als Dokumente im Allgemeinen dienen in meiner Diplomarbeit sowohl Primär- als auch Sekundärliteratur und Quellen, wie beispielsweise Zeitungen, Zeitschriften und Protokolle.

Weiters wird die Methode der juristischen Hermeneutik angewandt, um juristische Dokumente – Gesetze, Verordnungen, etc. – verstehen, auslegen und anwenden zu können.

¹⁰ Schmidt G. Manfred (1995): Wörterbuch der Politik, Stuttgart, S. 600

¹¹ Patzelt, Werner J. (1997): Einführung in die Politikwissenschaft. Grundriß des Faches und studiumbegleitende Orientierung. Passau, S. 185

¹² Aleman, Ulrich von Forndran, Erhard (2005): Methodik der Politikwissenschaft. Eine Einführung in Arbeitstechnik und Forschungspraxis, Stuttgart, 7. Auflage, S.96

¹³ Vgl. Aleman, Ulrich von, Forndran, Erhard (2005): a.a.O., S. 96

Die Hermeneutik bezeichnet eine Methodik, „eine Deutungs- und Verstehenslehre“¹⁴. Im Besonderen werden hier jene Gesetze eine Rolle spielen, die Rechtsquellen des Arbeitsrechts darstellen. Die Anwendung der Methoden sollen aber nicht nur deskriptiv erfolgen, sondern auch hinterfragt werden, um die Forschungsfragen meiner Diplomarbeit beantworten zu können.

Die vorliegende Arbeit ist in insgesamt fünf Abschnitte eingeteilt, wobei der erste Abschnitt der Einleitung und der fünfte Abschnitte dem Quellen- und Literaturverzeichnis gewidmet sind. Der erste große Themenkomplex beginnt somit mit dem zweiten Abschnitt und beschäftigt sich mit einem historisch-chronologischen Überblick über die Entwicklung des österreichischen Arbeitsrechts, insbesondere des kollektiven Arbeitsrechts. Angesprochene Themen hierbei sind das Einsetzen der industriellen Revolution, die zu dieser Zeit herrschende soziale und gesellschaftliche Lage der Arbeitnehmer, die ersten Tarifverträge, sowie die Erlangung der Vereinsfreiheit und des Koalitionsrechts. Um die Komplexität des Arbeitsrechts überblicken zu können, werden unter Zuhilfenahme von Primär- und Sekundärliteratur die vielen verschiedenen Rechtsquellen des Arbeitsrechts behandelt. Der in diesem Kapitel enthaltene Stufenbau der Rechtsordnung arbeitsrelevanter Materien schafft einen Überblick der für das Verständnis der folgenden Kapitel und Abschnitt nicht irrelevant erscheinen.

Darauf aufbauend behandelt das folgende Kapitel des zweiten Abschnitts die Thematik der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarung. Hierbei soll neben einer rechtlichen Definition auch auf die vielen verschiedenen Arten von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen eingegangen werden. In weiterer Folge werden die unterschiedlichen Anwendungsprobleme in Form von Möglichkeiten, Risiken und Probleme des Einsatzes von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen aufgezeigt und näher darauf eingegangen.

Das vierte Kapitel im dritten Abschnitt trägt die Überschrift Lohn- und Kollektivvertragspolitik und beschäftigt sich mit der österreichischen Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Dieser Abschnitt gibt in einer allgemeinen Einleitung einen Überblick über die Institution der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Dabei wird vor allem auf den autonomen und nicht-autonomen Wirkungsbereich eingegangen und anhand eines Exkurses die Paritätische Kommission näher beleuchtet. Das Zusammenwirken von Sozial-

¹⁴ Aleman, Ulrich von, Forndran, Erhard (2005): a.a.O., S. 66

und Wirtschaftspartnerschaft, Politik und Wirtschaft wird anhand eines Überblicks über Krisen, Reformen und Herausforderungen, denen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in den letzten Jahren gegenüberstand näher gebracht. Die daran anschließenden Erläuterungen über Lohn- und Kollektivvertragspolitik komplettieren diesen Abschnitt und zeigen die Verflechtungen der betreffenden Bereiche auf. Angesprochene Themen sind unter anderem die Funktionsweise der Einkommensverteilung, sowie deren unterschiedlichen Theorien aber auch ein Rückblick auf die Formen der Lohnpolitiken von 1945 bis heute. Die Intention dabei ist das Zusammenspiel von Lohnpolitik und staatlicher Wirtschaftssteuerung darzustellen. Den Abschluss bilden die Probleme und Strategien der Kollektivvertragspolitik in Österreich.

Die Analyse der bereits dargestellten Forderungen der Bundesregierung Schüssel I und II sind Schwerpunkt des fünften Kapitels. Neben einer Darstellung der Wahl- und Regierungsprogramme der Jahre 1999 und 2002 werden die drei Forderungen aufgegriffen und nach Zweck, Absicht und Auswirkungen behandelt. Ein Exkurs zur Arbeitszeitflexibilisierung soll noch einmal die enge Verflechtung zwischen Arbeitsrecht – hier in Form von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen – und Regierungsforderungen beleuchtet werden. Den Abschluss bildet hier eine Übersicht über die diversen Umsetzungen im Arbeitsrecht in der Zeit der schwarz-blauen Bundesregierung.

Die zu Beginn meiner Arbeit formulierten Fragen, werden im Schlussteil der Diplomarbeit beantwortet und die aufgestellten Hypothesen werden auf ihre Richtigkeit hin überprüft.

1.3 Fragestellungen

- I. Wurde die Forderung der ÖVP/FPÖ Regierung aus dem Jahr 2000 bezüglich der Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung umgesetzt?
- II. Welche Intention der ÖVP/FPÖ Regierung steckt hinter der Forderung der Verlagerung von überbetrieblichen auf die betriebliche Mitbestimmungsebene?
- III. In welcher Form wirkten sich die Forderungen beziehungsweise etwaige Umsetzungen auf das kollektive Arbeitsrecht aus?
- IV. Wurden oder werden vermehrt Betriebsvereinbarungen eingesetzt? Ist ein Trend erkennbar?
- V. Welche Auswirkungen hat ein vermehrter Einsatz von Betriebsvereinbarungen auf Kollektivverträge?
- VI. Welche Bedeutung hat die Forderung der ÖVP/FPÖ auf die Betonung des Servicecharakters der Kammern?

1.4 Hypothesen

I. Zweck und Funktion des Arbeitsrechts ist der Schutz des schwächeren Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber und gewährleistet mittels verschiedener Schutztechniken Mindestinhalte der Arbeitsverträge.

II. Die Verlagerung von überbetrieblichen Mitbestimmungsrechten, besonders in den Bereichen der Arbeits- und Betriebszeiten sowie bezüglich des Kollektivvertragsrechts auf die betriebliche Mitbestimmung, höhlt das Kollektivvertragssystem in ihrer Ursprungsform aus.

III. Die vermehrte Anwendung von Betriebsvereinbarungen gegenüber Kollektivverträgen wird von der ÖVP/FPÖ Regierung aufgrund von wirtschaftspolitischen Grundsätzen forciert.

IV. Die ÖVP/FPÖ Regierung versucht mit ihren Forderungen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft zu schwächen beziehungsweise zurückzudrängen und die Wirtschaftsunternehmungen vermehrt zu stärken.

II. Abschnitt

2. Historische Entwicklung des österreichischen Arbeitsrechts

2.1 Einleitung

Dieses Kapitel hat die Intention, die Entwicklung des österreichischen Arbeitsrechtes darzustellen. Um dieses zu erreichen, ist es notwendig in der Geschichte bis zur Industriellen Revolution zurückzugehen.

Es ist dies eine Zeit der großen Umbrüche, des rasanten technischen Fortschritts der Einzug in alle Lebenslagen hält, in der die wirtschaftliche, aber auch die gesellschaftliche Ordnung und Struktur in einem starken Wandel begriffen ist.

Es ist auch eine Zeit, in die erste ernstzunehmende Ansätze zu arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Gesetzen zu finden sind und somit einen ersten wichtigen Schritt in Richtung unseres heutigen kollektiven Arbeitsrechts darstellen. Zu diesen ersten Entwicklungen gehören unter anderem die ersten Kollektivverträge, die Aufhebung des Koalitionsverbotes, die Vereinsfreiheit, sowie die Gründung von Arbeiterorganisationen und Vereinen.

Nachdem angenommen werden kann, dass der Verlauf der Industriellen Revolution hinlänglich bekannt ist, werden in den folgenden Ausführungen kurze Überblicke in Erinnerung gerufen und einige wichtige Eckpunkte der Geschehnisse angeführt, die das Einsetzen und den Verlauf der Revolution dokumentieren.

Im Anschluss an diese Überblicksdarstellung werden die ersten Schritte aufgezeigt, die zu einem langsam entstehenden Arbeitsrecht nach heutigem Vorbild führen und somit einen Übergang zu den für uns heute geltenden Rechtsquellen des Arbeitsrechtes darstellen. Der Stufenbau dieser Rechtsquellen soll einen Überblick über die unterschiedlichen Rangordnungen der arbeitsrechtlichen Gesetze zueinander schaffen.

2.2 Industrielle Revolution

2.2.1 Einsetzen und Verlauf der Industriellen Revolution

Die Industrielle Revolution beginnt, ausgehend von England, am Ende des 18. Jahrhunderts und greift zu Beginn des 19. Jahrhunderts auf Westeuropa und schließlich auch auf Österreich über. Der einsetzende Merkantilismus, der ausgehend von Frankreich auf Europa übergeht und sich im 18. Jahrhundert ausweitete, ist ein Charakteristikum, das den Prozess der Industriellen Revolution vorantreibt. Die Lockerung, beziehungsweise die Änderung der Handwerksordnung von 1732 durchbrach das bis dahin herrschende Zunftsystem und *„beseitigte für die Befugten [...] das Verbot des Haltens von Lohnarbeitern [...]“*¹⁵. Diese Veränderung ermöglichte es den Arbeitern, auch außerhalb der Zünfte tätig zu werden.

Die Errichtung der ersten Fabrik im Jahre 1709 in Wien kann als Beginn des Fabrik- und Manufakturwesens benannt werden. Dieses Einsetzen der österreichischen Industrie weckte in Kaiser Joseph I. die Hoffnung auf eine neue und lukrative Einkommensquelle und er förderte diese neue Zeit mit staatlichen Mitteln (Befreiung von Fabrikarbeitern und Lehrlingen vom Militärdienst). Diese Form der staatlichen Förderung schlug rund hundert Jahre später in die Angst vor der Revolution um, die bereits in den umliegenden Ländern Einzug hielt. Mit einem Schreiben des Kaisers aus dem Jahre 1802 wird der „Krieg“ gegen die fortschreitende Industrie verkündet. In diesem wird die Errichtung von neuen Fabriken in Wien, sowie in deren Vorstädten, verboten. Man geht sogar soweit, dass darin eine Verlegung von bereits bestehenden Fabriken angedacht wird. Diese sollten in einem Umkreis von 4 Meilen außerhalb Wiens verlegt werden¹⁶. Neben dieser Verdrängung der Fabriken sollten auch Meinungen, in Form von Kritik über das österreichische Herrschaftssystem, die aus dem Ausland hereindrangen und sozialistische Ideen, die im Zuge der Industriellen Revolution entstanden, verbannt werden.

Gleijser schreibt in seiner Arbeit unter anderem über eine im Jahr 1810 erlassene Verordnung in der Joseph I. seine Meinung wie folgt Ausdruck verleiht:

*„Kein Lichtstrahl darf, woher er auch komme, in Zukunft unbeachtet bleiben, wenn auch Fehler der Staatsgewalt aufgedeckt und Verbesserungen angedeutet werden sollen“*¹⁷.

¹⁵ Häusler, Wolfgang (1978): Vom Pauperismus zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848, Habil-Schrift, Wien, S. 19

¹⁶ Vgl. Gleijser, Israel (1933): Die Anfänge der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung in Wien, Dissertation, S. 5

¹⁷ zit.n. Schimmer, K.E. (1904): Alt und Neu-Wien, Wien, Band 2, S. 502, in: Gleijser, Israel (1933): a.a.O., S. 2

Um diesen „Lichtstrahl“ zu vermeiden, greift die Zensur in dieser Zeit um sich. Niemand durfte die Meinung des Systems öffentlich kritisieren oder gar diese Kritik veröffentlichen. Berichte oder Bücher die die Industrielle Revolution gutheißen, wurde verboten. Erst die in den folgenden Jahren einsetzende wirtschaftliche Krise und der Staatsbankrott im Jahr 1811 brachten den Herrscher von seinem hartnäckigen Kampf gegen die Industrie ab und ließ sie als quasi notwendiges Übel zu. Mit diesem Schritt fasste die Industrie nun endgültig Fuß und hatte die Möglichkeit sich ungehindert in Wien und den Vorstädten auszubreiten. Mit dieser Öffnung zugunsten der Industrie, hielt nun auch die vor den Stadttoren wartende Revolution Einzug.

Der Umbruch des Zunftwesens, sowie der technische Fortschritt sind nach herrschender Meinung und einschlägiger Literatur ein Faktor, der die Industrielle Revolution vorantreibt. Um deutlicher zu machen, welche Unterschiede es in der Literatur bezüglich des Einsetzens und des Verlaufs der Industriellen Revolution gibt, wurden drei Autoren aus der Fülle der Literatur herausgegriffen, die sich mit der Industriellen Revolution beschäftigt haben.

Bei den Autoren handelt sich um Felix Butschek¹⁸, Wolfgang Häusler¹⁹ und Ernst Violand²⁰, die mit sehr unterschiedlichen Intentionen an die Analysen rund um die Industrielle Revolution herangetreten sind. Wie die folgenden Absätze zeigen werden, gibt es markante Unterschiede in der Darstellung der Industriellen Revolution, insbesondere in jener von Butschek und Häusler.

Weiters wird hier noch angemerkt, dass der Verlauf und die wichtigsten Ereignisse der Industriellen Revolution in Österreich, zwar wie bereits eingangs erwähnt, hinlänglich bekannt sind, dennoch erscheint es mir wichtig, auf die Auswirkungen, die mit dem Einsetzen der Revolution einhergehen hinzuweisen. Es handelt sich dabei um die Veränderungen der Gesellschaftsstrukturen und um den Zustand der Gesellschaft, auf den bereits Violand hingewiesen und auch beschrieben hat. Auf diesen Blickwinkel soll aufmerksam gemacht

¹⁸ Universitätsdozent für Wirtschaftsgeschichte an der Uni Wien, jahrelanger Stellvertretender Leiter des WIFO, Forschungsschwerpunkte: Wirtschaftsgeschichte, Sozialpolitik und Arbeitsmarkt, Autor des Buches „Europa und die industrielle Revolution“

¹⁹ Universitätsprofessor i.R., Professor für österreichische Geschichte an der Uni Wien, Forschungsschwerpunkte: österreichische Geschichte – insbesondere 19. Jahrhundert, Geschichte Wiens, Historische Landeskunde (Niederösterreich); Autor des Buches „Vom Pauperismus zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848“

²⁰ Ernst Franz Salvator von Violand, 1844 promoviert zum Doktor der Jursprudenz, 1846 Habilitation als Privatdozent, seit 1842 im Dienst des niederösterreichischen Landrechts als Auskultant tätig, Mitglied des Reichstages von 1848 und Autor des Buches „Die soziale Geschichte der Revolution in Österreich 1848“

werden, um so eine genaue Darstellung, oder anders gesagt, einen Erklärungsversuch für den Verlauf in Österreich zu erhalten.

Der technische Fortschritt ist nach Felix Butschek²¹ der unbestrittene und zentrale Faktor für die Industrielle Revolution. Der Entstehungsprozess, der zur Industriellen Revolution führt, wird von Felix Butschek wie folgt anhand der Theorie von Rostow²² übernommen. Dieser beschreibt den Industrialisierungsprozess anhand von fünf Phasen: *„den Ausgangspunkt – die traditionelle Gesellschaft-, eine Vorbereitungsperiode, den „take off“, den Weg zur Reife und schließlich die Gesellschaft des Massenkonsums“*²³.

Die Gesellschaft vor und während der Industriellen Revolution kann vorwiegend als eine Agrargesellschaft definiert werden. Zünfte bilden zu dieser Zeit das vorrangige Arbeitsverhältnis. Erste Ansätze einer technischen Entwicklung sind bereits erkennbar, aber noch zu gering vorhanden, als dass sie Eingang in die Arbeitsstätten, beziehungsweise Auswirkungen auf die Produktivität der Arbeit, hätten. Mit Beginn der Aufklärung in Europa findet das wissenschaftliche Denken in der Wirtschaft einen Platz. Wirtschaftswachstum, Ausweitung finanzieller Ressourcen, Investitionen des Staates, sowie steigender Überseehandel und Entstehung von Finanzierungsorganisationen sind Merkmale der ersten und zweiten Phase des Industrialisierungsprozesses.

Die Phase des „take off“ bezeichnet nach Rostow die Überwindung der Hindernisse, die einer Entwicklung der Wirtschaft innerhalb der neu entstandenen Industrien entgegenstehen. Diese neuen Industrien erleben ein sehr rasches Wachstum. Das wiederum regt andere Produktionszweige an und Unternehmen breiten sich demzufolge auf breiter Basis aus. Damit ist „der Weg zur Reife“ beschritten und der Gesellschaft des Massenkonsums steht nichts im Wege²⁴.

Butscheks fünf Phasen Modell zur Erklärung über den Verlauf der Industriellen Revolution kann als ein Versuch gelten. Er gehört zu jenen Autoren, die der Überzeugung sind, dass der technische Fortschritt und der Einsatz von Maschinen in Fabriken der Faktor für die Industrielle Revolution schlechthin sind. Es kann natürlich nicht bestritten werden, dass der

²¹ Vgl. Butschek, Felix (2002): Europa und die industrielle Revolution, Wien, S. 14-16

²² Vgl. Rostow, Walt W. (1960): The Stage of Economic Growth in: Butschek, Felix (2002): Europa und die Industrielle Revolution, Wien, S. 16

²³ Butschek, Felix (2002): a.a.O., S. 16

²⁴ Vgl. Butschek, Felix (2002): a.a.O., S. 14-16

Einsatz von Maschinen den Einsatz von Arbeitern verdrängt oder hintangestellt hat und muss auch weiterhin als ein wichtiger Faktor angesehen werden. Dennoch sind Butscheks Ausführungen zum einen nicht auf die spezifischen österreichischen Entwicklungen bezogen und zum anderen stellen sie eine allgemeine Darstellung der wirtschaftlichen Entwicklung, in Europa dar. Er bezieht sich ausschließlich auf die wirtschaftliche Entwicklung sowie den technischen Fortschritt, beschreibt in Ansätzen die Entwicklung einer Veränderung der Gesellschaft vom agrarischen Schwerpunkt hin bis zum wissenschaftlich denkenden Menschen. Er vernachlässigt in seinen Ausführungen zur Gänze die Auswirkungen der Industriellen Revolution auf die Gesellschaftsstrukturen, die soziale Lage der Arbeitsbevölkerung, die Massenarmut und somit das Phänomen des Pauperismus, der als signifikantes „[...] Übergangsphänomen in einem gesellschaftlichen Wandlungsprozeß“²⁵ bezeichnet wird.

Somit kann festgehalten werden, dass die Erläuterungen von Butschek über den Verlauf der Industriellen Revolution zu eng und zu sehr im Blickpunkt der wirtschaftlichen Entwicklung stehen. Die folgenden Ausführungen werden anhand von Häuslers Forschungen und Analysen, sowie mit Hilfe von Violands Berichten den Zustand und die Veränderungen der österreichischen Gesellschaft und deren Herausforderungen in einer sich veränderten Welt verdeutlichen.

Nach Meinung von Wolfgang Häusler sind zwei wesentliche Aspekte dieser Zeit verantwortlich für die Entstehung der Industriellen Revolution:

Zum einen sind es jene Prozesse, die zur Modernisierung der Gesellschaftsstrukturen geführt haben, besonders im Hinblick auf den sozialen Wandel in der werdenden Großstadt Wien und zum anderen die Herausforderungen der Industriegesellschaft und deren Versuche, die neue Situation zu bewältigen²⁶.

Mit dem unaufhaltsamen Umbruch der Wirtschaft ist zeitgleich ein Umbruch in der Gesellschaft sichtbar. Die österreichische Gesellschaft vor dem Jahr 1848 ist immer noch durchzogen von der alten Ordnung der herrschenden Klasse, bestehend aus dem hohen Adel, der mit Macht und Privilegien ausgestattet ist und einer abhängigen, beherrschten Klasse ohne Rechte. Der Adel herrscht also über die anderen, nutzt seine Vormachtstellung permanent aus

²⁵ Häusler, Wolfgang (1978): Vom Pauperismus zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848, Habil-Schrift, Wien, S. 83

²⁶ Vgl. Häusler, Wolfgang (1979): Von der Massenarmut zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848, Wien/München, S. 9

und bereichert sich immer mehr durch die ihnen zugesprochenen Privilegien. Die ersten Versuche, diese Situation zu entschärfen, finden unter Maria Theresia und Joseph II. statt. Aus Angst um ihre eigene Machstellung und um einem Kampf auszuweichen, versuchten sie, mit Reformen gegenzusteuern. Die angestrebten und auch durchgeführten Änderungen sahen zwar nicht eine Verdrängung der Vorrechte des Adels vor, doch wurden sie sozusagen ein wenig beschnitten, um den Druck seitens der Bevölkerung zu verringern. Die durchgeführten Änderungen sahen eine Besteuerung des Adels vor, Gesetze bezüglich der Beschränkungen der Untertansverpflichtungen, die Aufhebung der Leibeigenschaft, Befreiung der Presse von der Zensur, der Zutritt für Unadelige zu Offiziersstellen, und auch die Klöster wurden zur Kassa gebeten²⁷. Trotz Protest und heftiger Kritik gegenüber den Reformen beugte sich der Adel sich scheinbar. Mit dem Tod von Joseph II. hatten auch die Reformen ein Ende und nach und nach kehrte man zur alten Ordnung zurück. Bereits abgeschaffte Rechte und Privilegien fanden schleichend wieder Eingang in das tägliche Geschehen. Neben dem Kaiser, als absoluten Monarchen, umgab der Feudaladel den Thron und die höchsten Posten waren fast zur Gänze vom hohen Adel besetzt. Die Geschäfte wurden von der Bürokratie geleitet, der man nachsagte, dass sie stets im alten „*Schlendrian*“²⁸ waltete und die Macht zu ihrem Vorteil nutzte. Das Heer, zu dem nach dem Gesetz alle Zugang hatten, wurde vom Adel kontrolliert und diente ihnen zur „*Aufrechterhaltung der Gesetze und des absoluten Willens*“²⁹. Der Adel kontrollierte sozusagen alle Bereiche des Lebens und war die privilegierte Klasse, die keine Gegenstimmen duldete.

Es ist daher nicht unverständlich, dass innerhalb der unterprivilegierten und hart arbeitenden Bevölkerung der Zorn und Hass auf den Adel stetig wuchs. Die permanenten Ungerechtigkeiten, die ewige Ausbeutung, das Leben am Rande des Existenzminimums, der tägliche Kampf um Arbeit und Lohn, drohende Arbeitslosigkeit, all dies verlangte in den Herzen der abhängigen Menschen nach neuen Wegen, um endlich Gerechtigkeit, Gleichheit und vor allem Freiheit zu erlangen.

*„Die Hoffnung auf soziale Gerechtigkeit, dieser uralte Traum der Menschheit, [...] schien, die Möglichkeit, eine menschliche Gesellschaft an die Stelle von Herrschaft und Ausbeutung zu setzen, in erreichbare Nähe gerückt zu sein“*³⁰.

²⁷ Vgl. Häusler, Wolfgang (Hrsg.)/Ernst Violand (1984): Die soziale Geschichte der Revolution in Österreich 1848, Wien, S. 60

²⁸ Häusler, Wolfgang (Hrsg.)/Ernst Violand (1984): a.a.O., S. 61

²⁹ Ebda, S. 61

³⁰ Häusler, Wolfgang (1978): a.a.O., S. 10

Die Arbeiterschaft verkörperte unter den Reichen das Bild einer

„gefährlichen Klasse [...] jenem unnützen, unterbeschäftigten und überflüssigen Gesindel, das auf jeden Fall nichts zu wagen, nichts auf das Spiel zu setzen hat, mithin zur Unruhe, zu Schwärmerei und Parteigeist, zur Aufwiegelung und Empörung, seiner Natur noch immer aufgelegt und bereit ist“³¹.

Einem Nachgeben der Forderungen der Arbeiterklasse wurde in keinster Weise angedacht, im Gegenteil, die Möglichkeit einer Herausbildung eines Bürgerstandes zu Freiheit und Selbständigkeit wäre ein *„[...] erster Schritt zum Umsturz der bisherigen Herrschafts- und Gesellschaftsordnung“³²*, die man auf keinem Fall zulassen würde. Man solle dem Volk gerade soviel geben, dass es ruhig bleibt, aber nicht zu viel, um die herrschende Ordnung nicht zu gefährden.

Der große Zustrom an Arbeitern, vor allem aus Böhmen, machte die Situation unter den Arbeitern nicht leichter. Der Lohn wurde gedrückt und die Arbeitszeit dehnte sich auf bis zu täglich 16 Stunden aus. Wien und seine Vororte konnten dem Ansturm an Arbeitern kaum standhalten und das Problem der Unterbringung in Wohnungen wurde virulent. Die Folgen waren Wohnungsnot und Elend, Vermehrung der Bettler, steigende Kriminalität unter Arbeitern und Arbeitslosen. Die Entlohnung der Arbeiter belief sich zwischen 24 und 50 Kreuzer am Tag³³. Dafür musste ein Arbeiter täglich rund 12 bis 16 Stunden arbeiten. Erschwerend kam noch hinzu, dass Unternehmer ihre Arbeiter nicht bar bezahlten, sondern die Entlohnung im Zuge des Trucksystems erfolgte.

Die Einhebung der Verzehrsteuer seit dem Jahr 1829 verschlimmerte die Lage und verteuerte die Lebenserhaltung. Die Arbeiter hatten aufgrund ihrer Abhängigkeit zu ihrem Arbeitgeber nicht die geringsten Möglichkeiten, aus diesem System auszubrechen. Arbeiterzusammenschlüsse jeder Art waren unter Strafe gestellt.

Der Arbeitsvertrag beinhaltete keinerlei persönliche Beziehung und über die Lohnzahlung hinausgehende Verpflichtungen des Unternehmers. Die Folgen dieser Umstände waren hohe Verelendung, Massenarmut, *„sittliche Verwilderung“³⁴* und *„grenzenlose Immoralität“³⁵*.

³¹ zit.n. H. Tietze, Wien 1931, S. 217 in: Häusler, Wolfgang (1978): a.a.O., S. 34

³² Häusler, Wolfgang (1978): a.a.O., S. 52

³³ Vgl. Klenner, Fritz (1981): Hundert Jahre österreichische Arbeiterbewegung. Entstehung und Entwicklung, Wien, S. 17

³⁴ Häusler, Wolfgang (Hrsg.)/Ernst Violand (1984): a.a.O., S. 71

³⁵ Ebda, S. 71

„Brotlose Menschen, welche fast ohne jede Bekleidung, sowohl im Sommer als im Winter, sich des Tages hindurch in Unratskanälen aufhielten und des Nachts, um frische Luft zu schöpfen und etwas zu erwerben und zu genießen, Einbrüche oder Raubanfälle begingen und sich dann im Prater oder in elenden Kneipen herumtriebe“³⁶.

Die bestehenden Einrichtungen wie beispielsweise die Gemeindearmenanstalten oder Arbeitsanstalten waren zwar vorhanden, aber dem Ansturm nicht gewachsen und in einem so schlechten Zustand, dass man es dort nicht aushalten konnte. Aus Angst vor Zuständen wie in Frankreich, versuchten die Machthaber recht halbherzig, der Armut und Kriminalität in Form von vermehrten „Kleinkinderbewahranstalten“, sowie mit behördlicher Genehmigung eingerichteter Vereine und Armenvereinen entgegenzuwirken. Doch auch diese Einrichtungen waren der Gesamtheit des Elends nicht gewachsen und scheiterten.

Es herrschte im Vormärz ein Zustand der hohen Arbeitslosigkeit, Verelendung und Armut. Das Auftreten des Phänomens der Massenarmut wurde unter dem Begriff des Pauperismus zusammengefasst und fand großen Diskussionsbedarf unter den damaligen Zeitgenossen. Scherzer beispielsweise fordert als Reformmaßnahme zur Hebung der Lebensverhältnisse der Arbeiterschaft:

„Die Erbauung von Häusern in großem Maßstabe, wo ganze Arbeiterfamilien in gesundem, lichten wohnlichen Räumen gegen billige Zinsungen Unterkommen fänden, wo ein Arbeiter dem anderen Hilfe und Unterstützung angedeihen lassen könnte; die Errichtung von Waschküchen und Badeanstalten, welche dem Handwerker um mäßigen Preis den Genuß der Reinlichkeit und Gesundheitspflege verschafften; die Gründung von Hilfsvereinen für Kranke und Erwerbsunfähige; von Armenkolonien, wo überschüssige und brotlos gewordene Fabrikarbeiter bei der Urbarmachung und Bebauung des Bodens Verwendung fänden“³⁷.

Häusler sieht diesen Pauperismus in seinen Analysen als ein „typisches Übergangsphänomen in einem gesellschaftlichen Wandlungsprozeß von größter Tragweite repräsentiert. Während „Armut“ in der ständischen Gesellschaft selbst bei massenhaftem Auftreten als schlechthin gegebenes soziales Faktum hingenommen wurde, akzentuierte sich in der Erkenntnis des Pauperismus als qualitativ neuer Form der Massenarmut das Bewusstsein einer revolutionsträchtigen Gesellschaftskrise“³⁸.

³⁶ Häusler, Wolfgang (Hrsg.)/Ernst Violand (1984): a.a.O., S. 73

³⁷ Zit.n. Scherzer, Karl (1848): Über das Armtum, in: Häusler Wolfgang (1978): a.a.O., S 98

³⁸ Häusler Wolfgang (1978): a.a.O., S. 83

Die Abhängigkeit der Arbeiter von den Unternehmern, sowie die massiv ansteigenden Nöte konnten schlussendlich nicht ohne Folgen bleiben. Studenten und Bürgerliche versuchten, mit Hilfe von Petitionen die desaströse Situation der Arbeiter zu verbessern. Die Revolution nimmt ihren Lauf und bereits in den Abendstunden des 12. März 1848 stand die Forderung nach Presse- und Lehrfreiheit fest und man wollte diese wenn nötig auch mit Gewalt durchsetzen. So begann die Wiener Revolution in den frühen Morgenstunden des 13. März 1848.

Die Ereignisse dieser Tage überschlugen sich. Der Hof des Ständegebäudes wurde von Studenten, Intellektuellen und Bourgeois zur Überreichung ihrer Petition besetzt. Die versammelte Menschenmenge hielt Reden über die Willkürherrschaft von Metternich und es folgten Kämpfe vor dem Ständegebäude und in den umliegenden Strassen. Häuser brannten, das Mautgebäude bei den Linien an dem die Verzehrsteuer eingehoben wurde, wurde vernichtet.

Violand berichtet über einen Arbeiter im Kampfe *„am Leben liege ihm nicht, heute wolle er entweder tot bleiben, oder die hohen Herren müssten gestürzt werden“*³⁹.

In den Vororten wurden die Fabriken gestürmt und Maschinen zerstört. Vor allem die Perotine Maschine, die für viele Arbeitslose verantwortlich war, lag im Blickpunkt der Vernichtung. Die Stadt brannte und nun erkannten die hohen Herren, dass sie dem Willen des Volkes nachgeben mussten. Metternich musste gehen und der Forderung nach einer Nationalgarde wurde nachgegeben. Bereits am 14. März 1848 wurde die Pressefreiheit eingeführt, die Bildung der akademischen Legion stattgegeben und das Versprechen der Konstitution erteilt.

Am 25. April 1848 wurde die Pillersdorfsche Verfassung verkündet. Der Jubel war zu Beginn recht groß, doch kristallisierte sich sehr schnell heraus, dass man den Forderungen in keinsten Weise nachkam, die Ideen der Gleichheit nicht realisiert wurden und die abhängigen Klassen der Gesellschaft nichts gewonnen hatten.

³⁹ Häusler, Wolfgang (Hrsg.)/Ernst Violand (1984): a.a.O., S. 92

Am 15. Mai 1848 erfolgte ein erneuter Marsch der Studenten auf die Stadt. Die Menge versammelte sich am Burgplatz und überreichte ihre Forderungen nach *„Zurücknahme der oktroyierten Charte vom 25. April und Einberufung einer konstituierenden Versammlung, welche aus den aus unbeschränkten Wahlen, also ohne Zensus, hervorgehenden Vertretern des Volkes bestehen sollte, sowie das kaiserliche Anerkenntnis des Fortbestandes des Zentralkomitees“*⁴⁰. Vieland schrieb, dass diese Forderung in kaum einer halben Stunde bewilligt wurde. Die Wahlordnung wurde mit 1. Juni 1848 beschlossen. Doch stellte sich auch in diesem Fall heraus, dass den Forderungen nur formell stattgegeben wurde. Arbeiter blieben aufgrund von einschränkenden Bestimmungen, sowie des komplizierten Wahlvorganges praktisch wieder ausgeschlossen.

Der 26. bis 28. Mai stand ganz im Kampf gegen die Auflösung der Legion. In den frühen Morgenstunden befanden sich an allen Straßenecken Plakate, auf denen die Auflösung der Legion bekanntgegeben wurde. Die Studenten versammelten sich nach und nach in der Universitäts-Aula. Die drohende Auflösung erzürnte die versammelten Menschen.

*„Jetzt bleibt uns nur eines zu wählen [...]wozu ich rate, wir lassen uns nicht auflösen, sondern kämpfen für unsern Fortbestand und die Freiheit, und wer von uns denkt so niedrig, dass er nicht einen ruhmvollen Tod einem schmachvollen Ende vorzöge?“*⁴¹.

Die Barrikaden rund um die Universität mehrten sich. Das Militär ließ sich auf keinen Kampf ein und zog sich zurück. Im Ministerrat herrschte Ratlosigkeit und Verwirrung. Dieser genehmigte schlussendlich aus Angst alle geforderten Maßnahmen – den Ausschuss der Bürger, Nationalgarden und der akademischen Legion zur Wahrung der Volksrechte und zur Erhaltung der Ordnung und Sicherheit.

Der Sicherheitsausschuss als maßgebendes Organ in Wien konstituierte sich am 1. Juni 1848. Am 10. Juli 1848 trat der Reichstag zusammen, am 18. Juli 1848 erfolgte die Konstituierung des neuen Kabinetts und am 22. Juli 1848 wurde der Reichstag eröffnet. Die vordringlichste Aufgabe der Zusammenkunft des Reichstages war die Aufhebung der Feudalverhältnisse und die Grundentlastung.

*„Der Reichstag beschloß im August das „Grundentlastungsgesetz“, das die Bauern von Zehent und Robot befreite und sie zu Eigentümern des Landes machte. Auch die grundherrliche Verwaltung und Gerichtsbarkeit wurden aufgehoben“*⁴².

⁴⁰ Ebda, S. 111

⁴¹ Ebda, S. 116

⁴² Klenner, Fritz (1981): a.a.O., S. 18

Die immer stetig wachsende Anzahl an Arbeitern und Arbeitslosen in Wien wurde immer problematischer. Mit Erdarbeiten, wie zum Beispiel der Bau des Überschwemmungsschutzdammes in der Brigittenau, Bauarbeiten im Prater, die Umlegung der Praterstrasse, sowie der Bau der Wiener Verbindungsbahn, sollte der sich zusehends verschärfenden Situation entgegenwirken. Der Unmut unter den Bürgerlichen gegenüber den Arbeitern spitzte sich zu, die Diskussion um Sonntagsruhe, Feiertage, Bezahlung an Regentagen sowie die Erhöhung der Löhne standen im Mittelpunkt.

Statt in Folge der schwierigen Wirtschaftslage des Landes notwendige Kürzungen zu veranlassen wie beispielsweise im Bereich der Gehälter von hohen Beamten oder anderen privilegierten Stellen, kürzte man wiederum den Lohn der Erdarbeiter. Als Reaktion machten sich die Arbeiter am 23. August 1848 mit einer Eselsfigur, die ein 5 Kreuzer Stück im Maul hielt, in Richtung Prater auf. Dort verbrannten sie die Figur und versammelten sich zu einer Massenpetition, um mehr Lohn zu fordern. Auf Befehl des Ministeriums und des Gemeinderates zogen die Stadtgarden und die Polizeiwachen in den Prater und zerschlugen die Versammlung auf blutigste Art. Der Sicherheitsausschuss löste sich tags darauf auf.

Die Oktoberrevolution, die 2.000 Todesopfer forderte, bildete den Höhepunkt des Revolutionsjahres 1848. Kaiser Ferdinand flüchtete nach Ölmütz und rief zum Angriff gegen die Revolution in Wien auf. Am 31. Oktober 1848 wurde die Revolution von 50.000 „Kaiserlichen“ blutig zerschlagen. Eine Folge der Oktoberrevolution ist die Auflösung des Wiener Arbeitervereins und auch der im Juni ausgehandelte Kollektivvertrag wurde rückgängig gemacht. Kaiser Franz Joseph übernahm am 2. Dezember 1848 den Thron und hielt an der absolutistischen Regierungsform fest. Die Organisation von Arbeitervereinen sowie die Einhaltung des Koalitionsverbotes für Streikmaßnahmen unterlagen einer strengen Überwachung seitens der Regierung, bei deren Missachtung schwere Strafen drohten⁴³.

⁴³ Vgl. Klenner, Fritz (1981): a.a.O., S. 21-22

2.2.2 Erste gesetzliche Veränderungen auf dem Weg zu einem komplexen Arbeitsrecht nach heutigem Vorbild

Nach einigen Rückschlägen und Schwächungen kam es am 15. November 1867 zum lang umkämpften Vereins- und Versammlungsrecht.

„Der Artikel 12 des Staatsgrundgesetzes 1867 gewährleistet verfassungsrechtlich die Bildung und Tätigkeit von Vereinen und verbietet die Zwangsmitgliedschaft“⁴⁴. Mit diesem Gesetz wurde die „Trennung zwischen ideellem und auf Gewinn berechnetem Verein, für den weiterhin das Vereinspatent galt, vollzogen“⁴⁵.

Das Vereinspatent stammt aus dem Jahre 1852. Dieses besagt, dass

„die Vereinsbildung von einer behördlichen Bewilligung abhängig machte [...] und im § 3 jede Bildung von Vereinen mit politischen Zielen verbot“⁴⁶.

Vereine durften demnach bis zur Erlassung des Vereinsrechts nur mit Bewilligung und Billigung der Behörde rechtmäßig gegründet werden⁴⁷. Diese Tatsache lässt den Rückschluss zu, dass es für die Behörden ein Einfaches war die Gründung und Verbreitung von Vereinen sehr gering bis gar nicht aufkommen zu lassen⁴⁸. Mit Hilfe dieses neuen Rechtes versuchten die Arbeiter nun, ihre Positionen auszubauen und sich zu organisieren.

Das bestehende Koalitionsverbot erschwerte die Entstehung von Interessensvertretungen die eine permanente und rechtlich fundierte Unterstützung, beziehungsweise Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer ermöglichte. Erst als Folge einer Demonstration am 13. Dezember 1869 von rund 20.000 Wiener Arbeitern gelang schlussendlich die Erlassung eines Koalitionsgesetzes per 7. April 1870. Einer Arbeiterbewegung stand somit nichts mehr im Wege. Erstmals war die Durchsetzung von Arbeiterinteressen ohne Androhung von strafrechtlicher Verfolgung oder Gewaltandrohung gegen streikende Arbeiter möglich⁴⁹.

⁴⁴ Brändle, Claus (2002): Das österreichische Vereinsrecht. Rechtliche Grundlagen – Steuerliche Aspekte. Vereinsgesetz 2002 – Vereinsrichtlinien 2001, Wien, S. 28

⁴⁵ Ebda, S. 27

⁴⁶ Ebda, S. 26

⁴⁷ Vgl. Brändle, Claus (2002): a.a.O., S. 26

⁴⁸ Vgl. Klenner, Fritz (1981): a.a.O., S. 15

⁴⁹ Ebda, S. 21

Unter § 2 des Koalitionsgesetzes vom 7. April 1870 wird folgendes geregelt:

„Verabredungen von Arbeitgebern [...], welche bezwecken, mittelst Einstellung des Betriebes oder Entlassung von Arbeitern diesen eine Lohnverringerung oder überhaupt ungünstigere Arbeitsbedingungen aufzuerlegen; - sowie Verabredungen von Arbeitnehmern [...], welche bezwecken, mittels gemeinschaftlicher Einstellung der Arbeit von den Arbeitgebern höheren Lohn oder überhaupt günstiger Arbeitsbedingungen zu erzwingen; - endlich alle Vereinbarungen zu Unterstützung derjenigen, welche bei den erwähnten Verabredungen ausharren, oder zur Benachteiligung derjenigen, welche sich davon lossagten, haben keine rechtliche Wirkung“⁵⁰.

Neben dem Koalitionsgesetz selbst, findet das Koalitionsrecht auch Erwähnung im Notverordnungsrecht des Bundespräsidenten. Es wird dabei festgehalten, dass

„Die im Absatz 3 bezeichneten Verordnungen dürfen nicht einer Abänderung bundesverfassungsgesetzlicher Bestimmungen bedeuten und weder eine dauernde finanzielle Belastung [...], noch endlich solche auf dem Gebiet des Koalitionsrechtes oder des Mieterschutzes zum Gegenstand haben“⁵¹.

Mit Erlassen der Staatsgrundgesetze und dem Koalitionsrecht begann ab 1870 eine Welle der Gründung von Gewerkschaftsvereinen. Gegen Ende des Jahres 1872 gab es in Österreich bereits 75 Gewerkschaften und 59 Arbeiterbildungsvereine. Ein Jahr später stieg die Mitgliederzahl auf 83.000 und die diversen Organisationen auf 237. Der Versuch, 1873 einen „Verband der Wiener Fachgewerkschaften“ zu gründen, scheiterte am § 6 des Vereinsgesetzes, der die Bildung des Gewerkschaftsverbandes als staatsgefährlich definierte⁵².

Das 1883 erlassene Gewerbeinspektorensgesetz hatte die Aufgabe der Überwachung und Durchführung der Vorschriften des Arbeiterschutzes. Zu diesen zählen die täglichen Arbeitsstunden, die Führung von Arbeitsverzeichnissen, das Vorhandensein von Dienstordnungen, sowie die gewerbliche Ausbildung des jugendlichen Arbeiters⁵³.

⁵⁰ Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 344

⁵¹ Klecatsky, Hans/Siegbert Morscher (1999): Die österreichische Bundesverfassung. Bundes-Verfassungsgesetz in der gegenwärtigen Fassung mit wichtigen Nebenverfassungsgesetzen. 9. Auflage, Wien, S. 62

⁵² Vgl. Klenner, Fritz (1981): a.a.O., S. 23

⁵³ Ebda, S. 31

Mit der Novelle zur Gewerbeordnung 1885 wurde die Fabrikarbeit für Kinder unter 14 Jahren generell verboten. Weiters wurde darin festgehalten, dass Jugendliche bis zu 16 Jahren nicht mehr zu schweren körperlichen Arbeiten, sowie Frauen und Jugendliche nicht mehr zu Nachtarbeiten herangezogen werden durften. Der Arbeitstag für Fabriken wurde mit 11 Stunden täglich festgelegt und das Recht auf Sonntagsruhe anerkannt⁵⁴.

Die Gewerbeordnung aus 1859, die zuletzt 1974 mit einem Bundesgesetzblatt novelliert wurde, beinhaltet Bestimmungen über die Pflichten der Hilfsarbeiter – keine Rechte! –, sowie Bestimmungen über die Entlohnung, Kündigung, Nichtigkeit für Verträge, Auflösung des Arbeitsverhältnisses, etc.⁵⁵. Erst 1994 wurde eine neue Gewerbeordnung erlassen. Für die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer war immer noch ausschließlich das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch zuständig. Mit dem Beschluss vom Jänner 1868 des Wiener Arbeiter-Bildungsvereins, eine Kranken-, Invaliden- und Unterstützungskasse zu gründen, wurde der Grundstein für die heutigen Pflichtkassen gelegt⁵⁶.

Mitte des Jahres 1888 trat das obligatorische Krankenversicherungsgesetz und Ende 1889 ein obligatorisches Unfallversicherungsgesetz in Kraft. Diese Gesetze waren ausschlaggebend für die Schließung vieler freiwilliger Kassen. Erste Vorschläge zur Errichtung einer Arbeiterkammer gab es bereits im Oktober 1886. Realisierung erlangte sie aber erst im Jahre 1918 nach dem Zusammenbruch der Monarchie⁵⁷. Das allgemeine, gleiche und geheime Wahlrecht für Männer erkämpfte sich die Arbeiterschaft im Jahre 1906. Ebenfalls 1906 wurde der Entwurf des Pensionsversicherungsgesetzes für Privatangestellte in Form eines Gesetzes beschlossen. Eine Reform der Arbeiterversicherung sowie ein Entwurf für die Invaliditäts- und Altersversicherung wurden erstmals 1904 angedacht und über die Jahre in verschiedenen Regierungsvorlagen im Abgeordnetenhaus eingereicht. Kurz vor einer möglichen Beschlussfassung durch das Abgeordnetenhaus brach 1914 der Erste Weltkrieg aus und die angestrebten Verbesserungen wurden in den Trümmern des Krieges begraben⁵⁸.

⁵⁴ Ebda, S. 31

⁵⁵ Vgl. Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 308 ff

⁵⁶ Ebda, S. 308-312

⁵⁷ Vgl. Klenner, Fritz (1981): a.a.O., S. 33

⁵⁸ Ebda, S. 34

2.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2.3.1 Einleitung

Das Österreichische Arbeitsrecht kann grundsätzlich in zwei Bereiche geteilt werden. In das Individual- und das Kollektivarbeitsrecht. Weiters wird festgehalten, dass sich das Arbeitsrecht aus vielen verschiedenen Rechtsvorschriften und (Bundes-)Gesetzen zusammensetzt. Grundlegende Gesetzesbücher, wie beispielsweise das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch oder das Bundesverfassungsgesetz, enthalten die das Arbeitsrecht betreffende Bestimmungen. Dazu gehören neben den bereits erwähnten Vorschriften das Bundesgesetz zum Schutz der Arbeits- und der Versammlungsfreiheit, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Urlaubsgesetz, Nachtschwerarbeitsgesetz, Mutterschutzgesetz, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, etc.

Wie eingangs beschrieben, definiert sich das Arbeitsrecht wie folgt:

„Unter Arbeitsrecht versteht man die Summe aller jener Normen, welche die Beziehungen von Personen regeln, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig ist“⁵⁹.

Das Arbeitsrecht ist zu einem großen Teil durch das Privatrecht gekennzeichnet, enthält aber auch Charakteristika die dem öffentlichen Recht zugeschrieben werden können. Der folgende Abschnitt bietet eine Übersicht über die wichtigsten Rechtsquellen, sowie einen Überblick, was von diesen geregelt wird. Zur Orientierung wird an dieser Stelle auch der Stufenbau dieser Rechtsquellen innerhalb des Arbeitsrechtes dargestellt.

2.3.2 Bundesverfassungsgesetz (B-VG)

Das B-VG regelt unter den so genannten Kompetenzartikeln die Zuständigkeiten der verschiedenen Materien. Der Artikel 10 Abs. 1 Z 11 regelt bezüglich des Arbeitsrechts folgende Kompetenzen:

„Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Artikel 12 fällt; Sozial- und Vertragsversicherungswesen; Kammern für Arbeiter und Angestellte, mit Ausnahme solcher

⁵⁹ Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 1

auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet“⁶⁰ ist in Gesetzgebung und Vollziehung Bundessache.

2.3.3 Staatsgrundgesetz (StGG)

Das Vereinsrecht fand Eingang in das Staatsgrundgesetz. Dort heißt es unter Artikel 12:

„Die österreichischen Staatsbürger haben das Recht, sich zu versammeln (Anm. Recht der Versammlungsfreiheit) und Vereine zu bilden (Anm. Recht der Vereinsfreiheit). Die Ausübung dieser Rechte wird durch besondere Gesetze geregelt“⁶¹.

Die Versammlungsfreiheit wird weiters auch durch die Menschenrechtskonvention (MRK) unter Abschnitt I – Rechte und Freiheiten, Artikel 11 – Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Abs. 1 festgelegt:

„Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen, einschließlich des Rechts, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten“⁶².

Das so genannte Antiterrorgesetz, Bundesgesetz vom 5. April 1930, wurde zum Schutz der Arbeits- und der Versammlungsfreiheit erlassen. In diesem ist unter § 4 Abs. 1 folgendes klar festgelegt:

„Wer in der Absicht, zu bewirken, dass in einem Betrieb nur Angehörige einer bestimmten Berufsvereinigung oder anderen freiwilligen Vereinigung oder nur Arbeitnehmer, die keiner Berufsvereinigung angehören, beschäftigt werden, oder in der Absicht zu verhindern, dass in einem Betrieb Personen beschäftigt werden, die keiner Berufsvereinigung oder anderen freiwilligen Vereinigungen angehören, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer an der Ausführung ihres freien Entschlusses, Arbeit zu geben oder zu nehmen, durch Mittel der Einschüchterung oder Gewalt hindert, wird [...] mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen bestraft“⁶³.

⁶⁰ Klecatsky, Hans/Siegbert Morscher (1999): a.a.O., S. 24

⁶¹ Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867, RGBl. Nr. 142, über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger für die im Reichsrat vertretenen Königreiche und Länder, in: Klecatsky, Hans/Siegbert Morscher (1999): a.a.O., S. 288

⁶² Europäische Menschenrechtskonvention und Zusatzprotokolle. A. Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten vom 4. November 1950, BGBl. Nr. 210/1958, in: Klecatsky, Hans/Siegbert Morscher (1999): a.a.O., S. 360

⁶³ Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 184

Dieses Gesetz regelt weiters, dass ein Arbeitnehmer nicht mit Mitteln der Gewalt zum Beitritt oder Austritt einer Berufsvereinigung genötigt werden darf.

2.3.4 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch zählt ebenfalls zu den Rechtsquellen des Arbeitsrechts. Das sechsundzwanzigste Hauptstück des ABGB behandelt Verträge und Dienstleistungen. Hier finden sich beispielsweise Vorschriften über den Dienst- und Werkvertrag, Entgeltansprüche, Fürsorgepflichten des Dienstgebers, sowie Regelungen, die sich mit Kündigungsfristen, Beendigung eines Dienstverhältnisses, auseinandersetzen⁶⁴.

2.3.5 Kollektives Arbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht, beziehungsweise das Arbeitsverfassungsrecht, umfasst unter anderem das Berufsverbandsrecht, den Kollektivvertrag sowie das Betriebsverfassungsrecht. Im Folgenden sollen diese kurz zur Definition und Erklärung des Regelungsinhaltes dargestellt werden.

2.3.5.1 Arbeitsverfassungsrecht (ArbVG)

Das Arbeitsverfassungsgesetz trat mit einfachem Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 in Kraft. Dieses regelt die kollektive Rechtsgestaltung. Das bedeutet, dass es Bestimmungen enthält, die *„für Arbeitsverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen“*⁶⁵, gelten.

Der 1. Teil des ArbVG behandelt neben der kollektiven Rechtsgestaltung alles um den Kollektivvertrag. D.h. es bestimmt den Begriff und Inhalt des Kollektivvertrages, sowie das Verhältnis zu anderen Rechtsquellen, die Kollektivvertragsfähigkeit und die Angehörigkeit zu Kollektivverträgen. Die Beschreibung dieser Definitionen und deren Vorschriften werden im nächsten Kapitel behandelt.

⁶⁴ Vgl. Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 1ff

⁶⁵ Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 28

Der 2. Teil des ArbVG behandelt die Bestimmungen der Betriebsverfassung. In diesen Bereich fallen beispielsweise die Grundsätze der Interessensvertretung, das Organisationsrecht und die Organe der Arbeitnehmer, sowie innerhalb des 3. Hauptstückes unter § 97 die Betriebsvereinbarungen.

2.3.5.2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Es handelt sich beim AVRAG um ein Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepasst werden. Es beschäftigt sich, wie das ArbVG, mit Arbeitsverhältnissen, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und enthält neben den Bereichen über Geltungsbereich, schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages unter anderem Bestimmungen über Ansprüche gegen ausländische Arbeitgeber ohne Sitz in einem EWR-Mitgliedsstaat.

2.3.5.3 Berufsverbandsrecht

Das Berufsverbandsrecht ist ebenfalls Teil des kollektiven Arbeitsrechts und behandelt im Wesentlichen die Bereiche über die Errichtung, die Aufgabe und die Organisation von überbetrieblichen Interessensverbänden, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber. Das Berufsverbandsrecht nimmt gleich zu Beginn eine Unterscheidung in freie Berufsvereinigungen, solche Verbände die auf einer freiwilligen Mitgliedschaft beruhen und gesetzlichen Interessensvertretungen, den Kammern, vor.

Freie Berufsvereinigungen werden als Koalitionen bezeichnet. Hier definiert sich die Koalition als

„Zusammenschlüsse [...] von AN (Anm. Arbeitnehmer) oder AG (Anm. Arbeitgeber) zum Zweck der Vertretung ihrer das Arbeitsleben betreffenden gemeinsamen Interessen“⁶⁶.

Als Wesensmerkmale der Koalitionen gelten die Freiwilligkeit des Zusammenschlusses, die Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitgeberinteressen, die Gegnerfreiheit, sowie die Gegnerunabhängigkeit.

Die Rechtsgrundlage der Freien Berufsvereinigungen oder Koalitionen ist der zuvor schon erwähnte Artikel 12 des Staatsgrundgesetzes. Die dort festgelegte Versammlungs- und Vereinsfreiheit schließt das Recht zur Bildung von Koalitionen mit ein, beziehungsweise

⁶⁶ Klecatsky, Hans/Siegbert Morscher (1999): a.a.O., S. 179

schließt diese nicht aus. Ein weiteres Gesetz, das Vereinsgesetz, regelt im Detail das Zustandekommen von Vereinen. Mit dem Artikel 11 der Menschenrechtskonvention ist das Koalitionsrecht gleichzeitig auch ein Menschenrecht.

Das Koalitionsrecht findet neben dem Koalitionsgesetz aus 1870 auch Erwähnung im Artikel 5 und 6 der Europäischen Sozialcharta von 1961, im Artikel 372 § 3 Pkt. 2 des Staatsvertrages von St. Germain von 1919, im Antiterrorgesetz von 1930, im Vereinsgesetz 1951 und 2002, sowie auch im § 105 Abs. 3 Z 1 lit a und b des Arbeitsverfassungsgesetzes⁶⁷.

Gesetzliche Interessensvertretungen sind nach dem Arbeitsrecht freie Berufsvereinigungen, die es sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite gibt. Da es auf der Arbeitnehmerseite keine konkurrierenden Gewerkschaften gibt, umfasst der Österreichische Gewerkschaftsbund alle Arbeitnehmer. Die Arbeiterkammer ist für den Arbeitnehmer die wichtigste Interessensvertretung, die in jedem Bundesland vertreten ist. Die Dachorganisation ist die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte. Auf der Seite der Arbeitgeber gibt es laut Arbeitsrecht keinen allgemeinen Interessensverband. Es gibt nur in einigen Branchen freie Berufsvereinigungen und daraus resultiert die Dominanz der Wirtschaftskammer als Interessensvertretung der Arbeitgeber⁶⁸.

⁶⁷ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 181f

⁶⁸ Ebda, S. 183ff

2.4 Stufenbau der Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Wie ersichtlich wurde, gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Gesetzen die als Rechtsquelle des Arbeitsrechtes herangezogen werden können. Alle diese Gesetze stehen in einem unterschiedlichen Rang zueinander, manchen ist der Vorrang zu geben und manchen nicht. Um darzustellen welche Rechtsquelle der anderen „vorzuziehen“ ist, wird eine so genannte Rangordnung der Rechtsquellen des österreichischen Arbeitsrechts nach der Vorgabe von Jabornegg und Resch⁶⁹ verwendet.

1. Rang: auf der höchsten Stufe stehen die so genannten zweiseitig zwingenden oder absolut zwingenden Gesetze; dazu zählt das Arbeitsverfassungsgesetz⁷⁰;
2. Rang: darunter liegen die so genannten einseitig oder relativ zwingenden Gesetze; diese lassen immer dann Änderungen durch eine im Rang niedrigere Rechtsquelle zu, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger ist; dazu gehören die Mehrzahl an Vorschriften;
3. Rang: dazu zählen die Kollektivverträge, sie wirken unmittelbar wie ein Gesetz, Abweichungen können nur zugunsten des Arbeitnehmers verändert werden; vgl. § 3 ArbVG, dieses besagt, dass Kollektivverträge durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden können⁷¹;
4. Rang: dazu zählen die Betriebsvereinbarungen, auch diese haben wie die Kollektivverträge Normwirkung und können nur zugunsten des Arbeitnehmers verändert oder beschränkt werden;
5. Rang: dabei handelt es sich um Einzelverträge, diese stellen im Arbeitsrecht vor allem eine Begründungsfunktion dar;

⁶⁹ Ebda, S. 6f

⁷⁰ Anm. das zwingende Recht gehört zum Vertragsrecht und dieses ist Teil des Privatrechtes; das zwingende Recht wiederum ist der Teil der Vertragsfreiheit; die Funktion des zwingenden Rechts stellt in Österreich die Beschränkung der Vertragsfreiheit durch gesetzliche Regelungen dar und dient dem Schutz des Schwächeren

⁷¹ Vgl. Cerny, Josef (2005): Arbeitsverfassungsrecht. Gesetze und Kommentare 155. Band 1 Textausgabe 2005, Wien, S. 18

6. Rang: dispositive Gesetze⁷² „von denen Vereinbarungen abweichen können, ohne dass darauf geachtet werden müsste, ob die getroffene Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist oder nicht“⁷³;
7. Rang: dazu zählt das Weisungsrecht des Arbeitgebers, d.h. „dieses Recht ist im Arbeitsvertrag begründet und ermöglicht dem AG, durch einseitige Willenserklärung das Arbeitsverhältnis im Einzelfall genauer auszugestalten und an die herrschenden Anforderungen anzupassen“⁷⁴.

Diese Darstellung der Rechtsquellen des österreichischen Arbeitsrechtes hat gezeigt, dass es eine Vielzahl von unterschiedlichen Gesetzen gibt, die das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber regeln. Diese Fülle an Bestimmungen ist Beleg für das vorhandene Regelungsbedürfnis. Mit den immer wieder neuen entstehenden oder sich verändernden Beschäftigungsformen kann durchaus davon ausgegangen werden, dass die Fülle an Bestimmungen, Rechtsvorschriften, Gesetzen und Verordnungen in Zukunft nicht weniger werden wird, sondern eher noch umfangreicher.

Betrachtet man diese arbeitsrechtlichen Quellen, so erkennt man ihre Gemeinsamkeit recht schnell. Alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind sich insofern gleich, als es sich bei ihnen um einfach gesetzliche Bestimmungen handelt, d.h. um Gesetze, die mit einfacher Mehrheit beschlossen und abgeändert werden können.

Was sagt das aus?

Der Beschluss, sowie die Abänderung eines Gesetzes ist Ausdruck des politischen Willens. Grundsätzlich kann angenommen werden, dass hinter dem Entwurf und dessen Beschluss der Wunsch nach einem Regelungsbedürfnis steht. Weiters kann angenommen werden, dass Gesetze primär die Funktion haben, bestimmte Regeln für den Fall eines Konfliktes bereitzustellen. Aufgrund unseres Wissens wie Gesetze zustande kommen, kann weiter festgehalten werden, dass die Gesetzwerdung, vom Entwurf bis hin zur endgültigen Fassung, sowie die Form des Gesetzes (Landesgesetz, Bundesgesetz, einfaches Gesetz, Verfassungsgesetz) Ausdruck des politischen Willens ist. D.h. es handelt sich dabei um einen

⁷² Anm. der Terminus „dispositives Recht“ gehört ebenfalls zur Vertragsfreiheit und versteht sie nicht als Beschränkung wie das zwingende Recht, sondern versteht sich in der Form einer Abänderung oder als Ergänzung eines Vertrages

⁷³ Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 7

⁷⁴ Ebda, S. 7

politischen Prozess und/oder um das Ergebnis eines Kompromisses der handelnden Personen, Gremien und Institutionen.

Man kann noch einen Schritt weiter gehen und sagen,

„dass im parlamentarischen und sozialpartnerschaftlichen Entscheidungsprozeß eine klare rechtliche Regelung keineswegs stets das gewünschte Ergebnis ist“⁷⁵.

Gesetzesentwürfe dienen oft dem politischen Zweck beispielsweise in Form von parteipolitischer Werbung, anstatt für einen Bereich ein präzises Regelungswerk zu finden. Die Besonderheit des Kompromisses liegt in seiner „Unabänderlichkeit“, *„[...] liegt gerade darin, dass an ihnen nicht mehr gerüttelt werden darf“⁷⁶*. Selbst die Korrektur eines grammatischen Fehlers kann unter Umständen *„suspekt“⁷⁷* wirken und aus einem möglich herrschenden Misstrauen heraus sind Änderungen nicht gewünscht und auch nicht akzeptabel⁷⁸. Diese Tatsachen schließen den Gedanken mit ein, dass eine klare gesetzliche Regelung dem Willen und Kompromiss im politischen Prozess weichen muss.

Legt man nun diese Überlegungen auf das österreichische Arbeitsrecht und seine Rechtsquellen um, kann also angenommen werden, dass der politische Wille arbeitsrechtliche Bestimmungen unter den Schutz eines Verfassungsgesetzes zu stellen, um somit ein erschwertes Prozedere der Beschlussfassung zu erreichen, entweder in Österreich nicht existent ist oder bisher der Weg zu einem Kompromiss nicht geglückt ist.

Die Tatsache wie einfach es sein kann arbeitsrechtliche Bestimmungen abzuändern, hat die Bundesregierung ÖVP/FPÖ in den Jahren 1999 bis 2006 sehr deutlich gezeigt. Erste restriktive Einsparungen wie im Bereich der Arbeitslosenversicherung von 2001⁷⁹ oder die Änderung des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes von 2000 und der Änderung des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes von 2001⁸⁰ sollen an dieser Stelle nur als Stichwort dienen. Eine ausführliche Behandlung der von der Bundesregierung unter Schüssel durchgeführten Änderungen im Arbeitsrecht sollen in einem eigenen Kapitel behandelt werden.

⁷⁵ Öhlinger, Theo, Sprache und Recht – eine Problemskizze, in: Öhlinger, Theo (Hrsg.) (1986): Recht und Sprache, Wien, S. 27

⁷⁶ Ebda, S. 29

⁷⁷ Ebda, S. 29

⁷⁸ Vgl. Öhlinger, Theo, Sprache und Recht – eine Problemskizze, in: Öhlinger, Theo (Hrsg.) (1986): a.a.O., S. 29

⁷⁹ Vgl. Fink, Marcel (2006): Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik unter Schwarz-Blau/Orange, S. von 170 bis 187 hier: S. 181 in Tálos, Emmerich (Hrsg.), Schwarz-Blau, Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3, Wien/Münster

⁸⁰ Vgl. Tálos/Obinger, Schwarz-blaue Sozialpolitik, S. von 188 bis 207 hier S. 195 in Tálos, Emmerich (Hrsg.), Schwarz-Blau, Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3, Wien/Münster

3. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen

3.1 Einleitung

Bereits 1848, im Jahre der Industriellen Revolution, gab es erste Versuche zur Durchsetzung eines Kollektivvertrages beziehungsweise eines einheitlichen Lohntarifes für einzelne Branchen. Die Tarifverträge der Buchdrucker und Schriftgießer werden in der Literatur oft als die bedeutendsten in der Geschichte der Kollektivverträge bezeichnet. Sie gelten sozusagen als die Pioniere ihrer Zeit, da sie nicht nur die Ersten waren, die es schafften, einen einheitlichen Tarifvertrag zu vereinbaren, sondern dass diese Verträge für die damalige Zeit auch eine sehr komplexe Materie darstellten. Diese ersten Kollektivverträge besaßen bereits bundesweit Geltung und enthielten eine sogenannte Lehrlingsskala. Die Entlohnung in den Verträgen von 1910 und 1912 enthielten bereits eine Lohnerhöhung um je 2 Kronen. Spezialbestimmungen wurden für Maschinensetzer erreicht. Mit einer weiteren speziellen Vereinbarung bezüglich eines Akkordtarifs für Buchdrucker, wurde diesen die Möglichkeit eines höheren Verdienstes im Vergleich zum Minimallohn zugesichert⁸¹.

1873 wurde von der Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker ein Kollektivvertrag auf europäischer Ebene errungen. Jahre später, 1896, strebten die Wiener Schwarzbäcker ebenfalls die Verhandlung eines einheitlichen Lohntarifs, nach dem Vorbild der Buchdrucker, an. 1899 erwiesen sich ihre Bemühungen als erfolgreich. 1903 folgte der positive Abschluss für die Eisen- und Metallarbeiter. Mehr als ein Viertel aller Kollektivverträge wurden in der Metallindustrie abgeschlossen, es handelte sich lt. Julius Deutsch um 421 Kollektivverträge⁸². Den Bauhilfsarbeitern gelang im Juni 1906 der Abschluss eines unabhängigen Tarifvertrags. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden die Bauhilfsarbeiter mit den Maurern mitverhandelt⁸³. Im Zuge der Erlangung eines eigenen Kollektivvertrages für Bauhilfsarbeiter, nutzten die Dachdecker ihre Möglichkeit und schlossen am 20. Juni 1906 ebenfalls ihren ersten Kollektivvertrag ab.

Das österreichische Arbeitsrecht hat sich seit seiner Entstehung kontinuierlich weiterentwickelt und die Kollektivverträge weiter forciert. Mittlerweile sind sie zumindest unter den ArbeitnehmerInnen und Interessensvertretungen ein nicht mehr wegzudenkendes Instrument. Jährlich werden in Österreich von den Gewerkschaften rund 450

⁸¹ Vgl. Deutsch, Julius (1908): Die Tarifverträge in Österreich, Wien, S. 53

⁸² Ebda, S. 55

⁸³ Ebda, S. 14

Kollektivverträge abgeschlossen. Im Jahr 2000 handelte es sich insgesamt um 446 Kollektivverträge. Davon wurden unter anderem 210 Bundeskollektivverträge und 143 Landeskollektivverträge abgeschlossen. Ein Jahr später wurden 477 Verträge vereinbart und 2003 wurden sogar 557 Kollektivverträge abgeschlossen. In beiden Jahren in denen eine Erhöhung der Kollektivvertragsabschlüsse zu verzeichnen war, wurden mehr Bundeskollektivverträge abgeschlossen. Das ergibt eine Kollektivvertragsdichte von mehr als 98 % aller unselbständigen ArbeitnehmerInnen. Von den jährlich vereinbarten Kollektivverträgen wird der größte Teil für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen. Die Landeskollektivverträge bilden den zweiten großen Teil in der Größenordnung von rund 150 abgeschlossenen Verträgen auf regionaler Ebene und rund 50 Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene⁸⁴.

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels beschäftigen sich mit den Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen. Neben einer kurzen Einführung über die Definition dieser beiden Begriffe wird auch auf die verschiedenen Arten und Inhalte von Verträgen und Vereinbarungen eingegangen. Besonderes Augenmerk wird jeweils auf die Probleme und Risiken beim Einsatz von Kollektivverträgen und Betriebsverträgen gerichtet. Hierbei werden aktuelle Diskussionen aus Lehre und Forschung herangezogen, die besonders Tomandl⁸⁵ jeweils in einem Sammelband zusammengefasst hat.

Dazu zählen aktuelle Probleme wie der vermehrte Einsatz von sogenannten Unternehmens-Sonder- oder Konzernkollektivverträgen versus Branchenkollektivverträge. Die Problematik von freien Dienstnehmern und die politische Diskussion sowie der Wille seitens der Gewerkschaft der Privatangestellten, freie Dienstnehmer in das Arbeitsrecht aufzunehmen und auch für diese „prekären Arbeitsverhältnisse“ Kollektivverträge abzuschließen, finden Erwähnung.

Aber auch die Diskussion „Kollektivvertrag versus Betriebsvereinbarung“ soll bereits an dieser Stelle angerissen werden.

Im Bereich der Betriebsvereinbarungen wird auf die aktuelle Diskussion im Bereich von Struktur- und Anwendungsprobleme innerhalb des Arbeitsverfassungsgesetzes, sowie die Deutungsproblematik von Regelungsinhalten in zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen eingegangen.

⁸⁴Vgl. Beiträge von Karl Klein in den Jahrbüchern des ÖGB aus den Jahren 2000, 2001 und 2004

⁸⁵Vgl. Tomandl, Theodor (2003): Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts, Wien und Tomandl, Theodor (1983): Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen, Wien

3.2 Kollektivverträge

„Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden“⁸⁶.

Kollektivverträge werden lt. Definition zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften abgeschlossen. Die Kollektivvertragsfähigkeit legt das Arbeitsverfassungsgesetz folgendermaßen aus:

„Kollektivvertragsfähig sind gesetzliche Interessensvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, denen unmittelbar oder mittelbar die Aufgabe obliegt, auf die Regelung von Arbeitsbedingungen hinzuwirken und deren Willensbildung in der Vertretung der Arbeitgeber – oder der Arbeitnehmerinteressen gegenüber der anderen Seite unabhängig ist“⁸⁷.

⁸⁶ § 3 Abs. 2 des Arbeitsverfassungsgesetzes, in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 19

⁸⁷ Ebda, S. 19

3.2.1 Kollektivvertragsfähigkeit

Die Kollektivvertragsfähigkeit ist „*die Fähigkeit, Partei eines Kollektivvertrages zu sein. Es handelt sich um eine besondere Art der Rechts- und Geschäftsfähigkeit, die zur Rechtssetzung ermächtigt. Sie ist eine vom Staat abgeleitete und vom ihm [...] delegierte Fähigkeit, die dazu befugt, weisungsfrei (also autonom) Recht zu schaffen*“⁸⁸.

Das Arbeitsverfassungsgesetz unterscheidet zwei Möglichkeiten bezüglich der Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit:

1) Kollektivvertragsfähigkeit „kraft Gesetz“:

Diese wird durch die §§ 4 und 7 des Arbeitsverfassungsgesetzes geregelt. Nach diesen Bestimmungen sind gesetzliche Interessensvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollektivvertragsfähig, wenn ihnen die Aufgabe obliegt, auf die Regelungen der Arbeitsbedingungen einzuwirken und ihre Willensbildung unabhängig gegenüber dem anderen Verhandlungspartner ist⁸⁹. Weiters wird auch juristischen Personen des öffentlichen Rechts die Kollektivvertragsfähigkeit übertragen und zwar insoweit als sie nicht anderen kollektivvertragsfähigen Parteien angehören und es sich um die Regelung von bestehenden Arbeitsverhältnissen aus ihnen zustehenden Bereichen handelt⁹⁰.

2) Kollektivvertragsfähigkeit „kraft Zuerkennung“:

Diese basiert auf der Grundlage des § 4 Abs. 2 und 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes und wird durch § 5 Abs. 1 des Arbeitsverfassungsgesetzes geregelt. Demnach sind auf freiwilliger Mitgliedschaft basierende Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer kollektivvertragsfähig. Diese müssen sich die Regelung der Arbeitsverhältnisse in ihrem Statut zur Aufgabe festgesetzt haben und ebenfalls unabhängig gegenüber der „anderen Seite“⁹¹ sein. Weiters müssen sich diese Berufsvereinigungen in einem „*größeren fachlichen und räumlichen Wirkungsbereich*“ bewegen und eine „*maßgebende wirtschaftliche Bedeutung haben*“⁹². Darunter ist beispielsweise ein große Zahl an Mitgliedern oder ein „*entsprechender Prozentsatz der erfassten Berufsangehörigen erforderlich*“⁹³. Des Weiteren können gemäß §

⁸⁸ Binder, Martin (2001): Kollektives Arbeitsrecht, Wien, S. 19

⁸⁹ Vgl. Binder, Martin (2001): a.a.O., S. 19

⁹⁰ Ebda, S. 20

⁹¹ Binder, Martin (2001): a.a.O., S. 20

⁹² Ebda, S. 20

⁹³ Ebda, S. 20

4 Abs. 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes auch Vereine eine Kollektivvertragsfähigkeit erlangen. Als Voraussetzung dafür gilt, dass sie über eine dementsprechende große Anzahl an Mitgliedern verfügen und ihrer Tätigkeit eine hohe Bedeutung zukommt, soweit „*sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber angehören*“⁹⁴. Dazu zählen beispielsweise der Österreichische Gewerkschaftsbund, das Rote Kreuz oder die Wiener Symphoniker⁹⁵.

Die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit wird unter § 5 des Arbeitsverfassungsgesetzes geregelt und obliegt dem Bundeseinigungsamt. Das Bundeseinigungsamt ist eine Behörde des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Dieses Gremium besteht aus einem Senat, der einen Vorsitzenden bestimmt und sich aus je vier Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zusammensetzt.

Das Einigungsamt wurde in das Arbeitsverfassungsgesetz aus 1974 implementiert und zuletzt mit der Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 30. Juli 1987 geändert. Zu den Aufgaben, die in der Geschäftsordnung festgeschrieben sind, zählen unter anderem die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit, die Kompetenz auf Ansuchen eines zuständigen Gerichtes oder Verwaltungsbehörde, ein Gutachten über die Auslegung von Kollektivverträgen zu erstellen, sowie Kollektivverträge zu Satzungen zu erklären und Mindestlohntarife zu ändern, aufzuheben oder festzusetzen⁹⁶. Weiters kann das Bundeseinigungsamt per Antrag einer kollektivvertragsfähigen Partei bei Verhandlungen eines Kollektivvertrages über dessen Abschluss oder dessen Änderung entscheiden oder mitwirken. Die Zuerkennung ist auf Kosten des Antragstellers im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundzumachen. Die Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit wird ebenfalls auf Antrag oder auch von Amts wegen durch das Bundeseinigungsamt entschieden. Wird ein Kollektivvertrag erfolgreich abgeschlossen, so wird dieser im Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft hinterlegt und von diesem im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundgemacht. Weiters muss der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen, nach der Kundmachung, den Kollektivvertrag, in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum, auflegen und darauf auch hinweisen⁹⁷.

⁹⁴ § 4 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz in: Cerny, Josef (2005). Arbeitsverfassungsrecht, Gesetze und Kommentare, 155, Band 1, Textausgabe 2005, Wien, S. 20

⁹⁵ Vgl. Binder, Martin (2001): a.a.O., S. 20

⁹⁶ Vgl. ArbVG §§ 153, 154 und 158 in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 117

⁹⁷ Vgl. ArbVG §§ 5, 14 und 15 in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 20, S. 22f, S. 24

3.2.3 Die Besonderheiten des österreichischen Kollektivvertrages

Immer wieder wird von der Besonderheit der Kollektivverträge in Österreich gesprochen. Was ist nun unter dieser Besonderheit zu verstehen? Der Kollektivvertrag ist, wie die Definition bereits sagt, eine Vereinbarung zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften. D.h. es handelt es sich nicht um ein Gesetz. Damit diesen Vereinbarungen aber die gleiche Bedeutung wie die eines Gesetzes zukommen, besitzt der Kollektivvertrag drei „spezielle Wirkungen“. Diese sind Normwirkung, Außenseiterwirkung und Nachwirkung⁹⁸. Was bedeuten diese im speziellen?

Die Normwirkung von Kollektivverträgen, unter § 11 im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt, bedeutet, dass die im Kollektivvertrag geregelten Bestimmungen innerhalb eines fachlichen, räumlichen und persönlichen⁹⁹ Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich sind¹⁰⁰.

Die Außenseiterwirkung¹⁰¹ trifft auf all jene Arbeitnehmer zu, die kein Mitglied in einer Gewerkschaft sind, aber in einem Betrieb tätig sind, deren Arbeitgeber kollektivvertragsfähig sind und in dessen Betrieb für die Branche in der diese „Außenseiter“ tätig sind, einen Kollektivvertrag abgeschlossen haben. D.h. dass die Kollektivverträge auch für Nicht-Mitglieder/Außenseiter gelten¹⁰².

Die Nachwirkung¹⁰³ betrifft all jene Arbeitnehmer, deren Kollektivvertrag in einem aufrechten Dienstverhältnis erlischt. Tritt dieser Fall ein und ist noch kein neuer Kollektivvertrag für die betreffenden Arbeitnehmer ausverhandelt, sichert die Nachwirkung bis zum Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrages die Ansprüche, die aus dem „alten“ Kollektivvertrag erwachsen, außer es wird ein gesonderter Einzelvertrag vereinbart.

⁹⁸ Vgl. spezielle Wirkungen von Kollektivverträgen abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.b (16. Juli 2007)

⁹⁹ Anm.: Auch diese Begrifflichkeiten werden im Arbeitsverfassungsrecht genau definiert. Vgl. dazu §§ 9 und 10. Der räumliche Geltungsbereich legt fest, ob der Kollektivvertrag regional oder bundesweit Geltung hat. Der fachliche Geltungsbereich legt fest, dass jener Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt, der in fachlicher und örtlicher Beziehung dem Betrieb entspricht. Der persönliche Geltungsbereich besagt, dass bei jenen Arbeitnehmern die in zwei oder mehreren Betrieben eines Arbeitgebers tätig sind, und somit verschiedene Kollektivverträge gelten, jener Kollektivvertrag zur Anwendung gelangt, der die überwiegende ausgeübte Tätigkeit des Arbeitnehmers erfasst.

¹⁰⁰ Vgl. Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 22

¹⁰¹ Vgl. § 12 in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 22

¹⁰² Vgl. Außenseiterwirkung abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.b (16. Juli 2007), sowie § 12 ArbVG in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 22

¹⁰³ Vgl. § 13 in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 22

Ausgenommen von dieser Nachwirkung sind jene Arbeitnehmer, die erst nach Erlöschen des Kollektivvertrages im Betrieb angestellt werden¹⁰⁴.

3.2.3 Arten von Kollektivverträgen

Grundsätzlich kann von verschiedenen Arten von Kollektivverträgen ausgegangen werden. Zu den häufigsten zählen General-, Rahmen-, Zusatz-, Branchen-, Landes- und Bundeskollektivvertrag¹⁰⁵. Weiters werden Heimarbeitsverträge, Mindestlohntarife und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Die Unterschiede zu Kollektivverträgen werden anhand des jeweiligen Geltungsbereiches und des Inhaltes sichtbar.

Der Generalkollektivvertrag wird zwischen dem ÖGB und der Wirtschaftskammer abgeschlossen¹⁰⁶. Dieser gilt für alle Branchen und Betriebe in Österreich, die der Wirtschaftskammer angehören. Als Beispiel wird dabei der Generalkollektivvertrag genannt, der für die *„Berechnung des Urlaubsentgeltes, der anlässlich der Einführung des Urlaubsgesetzes abgeschlossen wurde und die Berechnung für die Fortzahlung der Bezüge während desurlaubes regelt“*¹⁰⁷.

Rahmenkollektivverträge werden meist für jene Wirtschaftszweige ausverhandelt, die aus mehreren artverwandten Branchen bestehen. In diesen wird ein so genannter „Grundstandard“ vereinbart, der für alle Branchen, die dabei zusammengefasst werden, gelten. Spezielle Regelungen, die einzelne Branchen betreffen, können durch Zusatzkollektivverträge geregelt werden¹⁰⁸. Als aktuellstes Beispiel dazu kann der Zusatzkollektivvertrag anlässlich der Fußball-EM 2008 für den Handel genannt werden. In diesem werden die Rahmenbedingungen für die zusätzliche Arbeitsleistung an Sonntagen während der Europameisterschaft geregelt¹⁰⁹. Rahmenkollektivverträge haben den Vorteil, dass die Verhandlungsposition der Vertreter der Arbeitnehmer durch diese Zusammenfassung der Branchen gestärkt ist und das durch diesen Zusatzvertrag sehr genau auf bestimmte Details

¹⁰⁴ Vgl. Nachwirkung abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.b (16. Juli 2007), sowie § 12 ArbVG in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 22

¹⁰⁵ Unterschiedlichen Arten von Kollektivverträgen abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck Journalismus und Papier unter: http://www.gmbe.or.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.f# (17.07.2007), sowie Jahrbücher des ÖGB

¹⁰⁶ Ebda

¹⁰⁷ Ebda

¹⁰⁸ Ebda

¹⁰⁹ Zusatzkollektivvertrag für die EM 2008 abgerufen von der Internet-Homepage der Wirtschaftskammer Österreichs unter: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=359993&DstID=0&BrID=0 (20.05.08)

eingegangen werden kann. Die Aufwändigkeit dieser Verhandlungen, bei denen die unterschiedlichsten Interessen vereinbart werden müssen, wird allerdings auch als Nachteil angesehen¹¹⁰. Als Beispiel für diese Art des Kollektivvertrags kann der Rahmenkollektivvertrag der Angestellten der Industrie herangezogen werden¹¹¹.

Landeskollektivverträge werden, wie der Name bereits andeutet, für einzelne Bundesländer und nicht für das ganze Bundesgebiet abgeschlossen. Diese finden besondere Anwendung auf den Bereich der freien Berufe, wie beispielsweise Ärzte und Rechtsanwälte¹¹².

Die österreichische Kollektivvertragspolitik ruht auf dem Grundsatz der Branchenkollektivverträge. Daher zählen Branchenkollektivverträge auch zu den häufigsten Kollektivverträgen, die entweder für einzelne Bundesländer oder bundesweit abgeschlossen werden. Dieser beschreibt daher Arbeitsbeziehungen innerhalb einer bestimmten Branche. Als Beispiel kann der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge im Handel genannt werden¹¹³.

Eine artverwandte oder artfremde Form des Branchenkollektivvertrages ist der Unternehmerkollektivvertrag auch bekannt unter den Begriffen Sonderkollektivvertrag oder Konzernkollektivvertrag. Diese Sonderformen hielten im Zuge der Ausgliederungen aus öffentlichen Rechtsträgern Einzug in den Kollektivvertragsalltag. Unternehmenskollektivverträge wurden beispielsweise für den ORF, Austro Control, Post, Telekom, sowie für das Bundesrechenzentrum oder die ausgegliederten Unternehmungen der Stadt Wien (Wiener Stadtwerke, Krankenanstaltenverbund) abgeschlossen. Die Handhabung des Unternehmenskollektivvertrags gilt in der Rechtsmeinung als recht umstritten und wird im Laufe dieses Kapitels gesondert behandelt.

¹¹⁰ Unterschiedlichen Arten von Kollektivverträgen abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck Journalismus und Papier unter:

http://www.gmbe.or.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.f# (17.07.2007)

¹¹¹ Rahmenkollektivvertragsbeispiel abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier unter: http://www.gmbe.or.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.f# (17.07.2007), sowie Jahrbücher des ÖGB

¹¹² Ebda

¹¹³ Ebda

3.2.4 Regelungsinhalte von Kollektivverträgen

Kollektivverträge sind lt. Definition Vereinbarungen über bestimmte Inhalte, die eine Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Die möglichen Inhalte eines Kollektivvertrages sind im Arbeitsverfassungsgesetz unter § 2 geregelt. Demzufolge können beispielsweise die „Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien“, sowie die aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers geregelt werden¹¹⁴. Weiters können die „Art und der Umfang von Mitwirkungsbefugnissen“ der Arbeitnehmer im Betrieb, sowie gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien geregelt werden. „Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung [...]“¹¹⁵ bezüglich der „Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen [...]“¹¹⁶ können ebenfalls Inhalt eines Kollektivvertrages sein.

Der bei Kollektivverträgen zulässige Inhalt kann unterschieden werden in einen normativen und in einen schuldrechtlichen Teil. Der normative Teil eines Kollektivvertrages wirkt unmittelbar auf die Einzelarbeitsverhältnisse ein. Der schuldrechtliche Teil eines Kollektivvertrages wirkt hingegen ausschließlich auf die Rechtsbeziehungen der Vertragsparteien eines Kollektivvertrages¹¹⁷.

¹¹⁴ Vgl. Cerny, Josef (2005): a.a.O., S 18

¹¹⁵ Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 73

¹¹⁶ Ebda, S. 82

¹¹⁷ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard, Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 191

3.2.5 Satzung, Mindestlohn und Lehrlingsentschädigung

3.2.5.1 Einleitung

Der Kollektivvertrag erfasst die Mehrheit der Arbeitnehmer in Österreich. Nichts desto trotz gibt es immer noch Bereiche die nicht kollektivvertraglich geregelt sind, da es an der Kollektivvertragsangehörigkeit¹¹⁸ oder an einem entsprechenden kollektivvertragsfähigen Verband scheitert. Für diese Fälle besteht die Möglichkeit, bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, die in Folge dargestellt werden sollen, der Satzung als eine Art des Schutzzweckes des Kollektivvertrages. Diese ermöglicht die Erweiterung des Geltungsbereiches bereits bestehender Kollektivverträge auf Außenseiter im Bezug auf die Arbeitgeber. Die Festsetzung des Mindestlohntarifes und der Lehrlingsentschädigung sind eine weitere Form der Festsetzung von Arbeitsbedingungen¹¹⁹.

3.2.5.2 Satzung

Den im Arbeitsverfassungsgesetz geregelten Bestimmungen zufolge, kann ein Kollektivvertrag oder Teile davon zur Satzung erklärt werden. Voraussetzungen dafür sind, ein „gehörig kundgemachter Kollektivvertrag“, dass dieser in Geltung steht und ihm eine "überwiegende Bedeutung" zukommt. Weiters ist zu beachten, dass das dem Kollektivvertrag zugrundeliegende Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt der Beantragung nicht bereits durch eine Satzungserklärung des Bundeseinigungsamtes erfolgt ist¹²⁰. Diese Satzung ist nach dem Arbeitsrecht als eine Verordnung anzusehen und im Amtsblatt der Wiener Zeitung auf Kosten des Bundes zu veröffentlichen.¹²¹

3.2.5.3 Mindestlohntarife

Die Sachlage des Mindestlohntarifes ist ähnlich wie bei der Satzung. Auch hier ist die Voraussetzung das Nichtvorhandensein einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Seiten des Arbeitgebers. Weiters darf ein Mindestlohntarif nur dann gewährt werden, wenn es keine Regelungen von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für einen Auslagenersatz durch

¹¹⁸ Vgl. § 4 des Arbeitsverfassungsgesetzes in: Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 19

¹¹⁹ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 216

¹²⁰ Ebda, S. 217

¹²¹ Vgl. Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 25 ff

eine Satzung gibt. Können diese Voraussetzungen als erfüllt betrachtet werden, wird hier ebenso auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer durch das Bundeseinigungsamt entschieden. Wird ein Mindestlohntarif "gehörig kundgemacht", kann dieser weder durch Betriebsvereinbarungen noch Arbeitsverträgen aufgehoben oder beschränkt werden. Dies ist nur mittels eines Kollektivvertrages oder durch eine Satzung möglich. Diese können für einen bestehen Mindestlohntarif ihren betreffenden Geltungsraum außer Kraft setzen. Weiters gilt für Mindestlohntarife wie für Kollektivverträge die Nachwirkung¹²². Die Bemessung des Mindestlohntarifes muss dem Prinzip der Angemessenheit Folge leisten. Es dürfen demnach keine überhöhten oder utopischen Tarife festgesetzt werden, sondern es wird mit ähnlichen oder artverwandten Bereichen und Branchen von bereits bestehenden Tarifen verglichen¹²³.

3.2.5.4 Lehrlingsentschädigungen

Die Lehrlingsentschädigung wird ebenfalls auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft, auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite, aufgrund der Erklärung des Bundeseinigungsamtes in Kraft gesetzt und ist als eine Verordnung anzusehen und somit unmittelbar rechtsverbindlich. Hierbei ist wichtig, dass der Inhalt dieser Erklärung sich ausschließlich auf die generelle Festsetzung einer Lehrlingsentschädigung beschränkt. Voraussetzung für die Erwirkung der Erklärung ist, dass es für den betreffenden Wirtschaftszweig keinen Kollektivvertrag gibt. Diese kann nur durch eine Satzung, die eine Regelung für eine Lehrlingsentschädigung regelt, außer Kraft gesetzt werden¹²⁴.

¹²² Ebda, S. 27 ff

¹²³ Ebda, S. 217 ff

¹²⁴ Ebda, S. 29ff

3.2.6 Risiken und Probleme beim Einsatz von Kollektivverträgen

Die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten von Kollektivverträgen gewähren einen Einblick in die durchaus komplexe Materie des kollektiven Arbeitsrechts. Es kommt gerade in diesem Bereich immer wieder zu Diskussionen seitens der Lehre und Forschung. Zu den aktuellsten Themen, die an dieser Stelle in Form eines Exkurses behandelt werden, zählt der vermehrte Einsatz von Unternehmenskollektivverträgen versus Branchenkollektivverträgen im Zuge von Ausgliederungen.

Anlässlich der gesetzlichen Veränderungen zu Gunsten freier Dienstnehmer tritt der Wunsch nach einer Interessensvertretung dieser Beschäftigungsform wieder vermehrt in den Mittelpunkt. Die Thematisierung der Probleme, die politische Diskussion, sowie der Wille, seitens der Gewerkschaft der Privatangestellten freie Dienstnehmer in das kollektive Arbeitsrecht aufzunehmen und auch für diese Kollektivverträge abzuschließen, werden in Form eines weiteren Exkurses behandelt.

Die Thematik Kollektivvertrag versus Betriebsvereinbarung wird im Anschluss bereits in ihren Grundzügen behandelt.

Exkurs: Unternehmenskollektivvertrag vs. Branchenkollektivvertrag

Der folgende Exkurs beschäftigt sich mit der allgemeinen Kritik über den Vorrang oder den vermehrten Einsatz von Unternehmenskollektivverträgen in ausgegliederten Rechtsträgern aus Bund, Ländern und Gemeinden. Zur Behandlung kommt an dieser Stelle neben einer Definition auch eine Beschreibung über Sinn und Zweck von Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich, sowie die Benennung und Darstellung der Problembereiche und der diesbezüglich geäußerten Kritik aus Forschung und Lehre.

Grundsätzlich beschreibt die Ausgliederung einen Vorgang staatlicher Deregulierung, beziehungsweise, *verschiedene Formen der Übertragung von Aufgaben des Staates auf vom Staat verschiedene Rechtsträger*¹²⁵.

¹²⁵ Kühnleubl, Stefan (2006): Ausgliederung. Arbeitsrechtliche Fragen bei der Übertragung von Aufgaben durch Bund, Länder und Gemeinden, Wien, S. 5

Es handelt sich konkret also um die „Übertragung von Leistungen von einer Gebietskörperschaft auf einen eigens eingerichteten Rechtsträger [...] der üblicherweise in einem Naheverhältnis zur öffentlichen Hand verbleibt“¹²⁶.

Zweck und Ziel von Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich sind unter anderem „eine bedarfsgerechtere und wirtschaftlichere Leistungserbringung, die Erhöhung der Flexibilität für die Leistungserbringung, die Schaffung von Kostentransparenz, die Entlastung des Bundeshaushaltes und die Mobilisierung von gebundenem Bundesvermögen“¹²⁷. Eine Ausgliederung verfolgt aber auch ein budgetpolitisches Ziel in Form von „Einfrierung“ oder „Verringerung“ des Personals des Bundes.

Vom Bundesministerium für Finanzen wurde am 31.8.1998 ein Ausgliederungshandbuch herausgebracht, das alle Ausgliederungsgesetze ab dem Jahr 1964 dokumentiert¹²⁸. Darin wird ausführlich klargelegt, dass Ausgliederungen als ein Instrument der Verwaltungsreform anzusehen ist. „Im Zuge der Verwaltungsreform soll die Schaffung und Erhöhung der Flexibilität der Angebotsstruktur des öffentlichen Sektors in Richtung einer bedarfsgerechten bürger nahen Leistungserbringung dazu führen, dass sich die Effektivität öffentlicher Dienstleistungen verbessert und die Effizienz der Aufgabendurchführung erhöht“¹²⁹.

In der Zeit von 1964 bis 2003 wurden lt. Ausgliederungshandbuch 69 Ausgliederungsgesetze geschaffen. Darunter ist beispielsweise zu finden: österreichische Postsparkasse von 1969, Dorotheum GesmbH von 1978, österreichische Staatsdruckerei von 1981, Münze Österreich von 1988, Schönbrunner Tiergarten GesmbH von 1991, österreichische Bundesbahnen von 1992, Austro Control GmbH von 1993, Post- und Telekom AG von 1996, Rundfunk und Telekom RegulierungsGmbH von 1997 und von 2001, Spanische Hofreitschule Bundesgestüt Piber Ges. öffentliches Rechts von 2000 sowie die Universitäten jur. Personen öffentlichen Rechts von 2002.

Der erste Problembereich bezieht sich auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen im personellen Bereich im Zuge von Ausgliederungen. Als personalrechtliche Auswirkungen sind hier konkret jene Beschäftigungsverhältnisse gemeint, die sich im öffentlichen Bereich

¹²⁶ Kropf (Hrsg.), Leitsmüller, Rossmann (2001): Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich, Wien, S. 23

¹²⁷ Ebda, S. 23

¹²⁸ Ausgliederungshandbuch abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)

¹²⁹ Ebda, S. 7

auf die Vertragsbediensteten und die Beamten beziehen¹³⁰. Wie im Ausgliederungshandbuch sowie bei den Analysen von Kropf und Kühleubl beschrieben, wird das Personal in die neuen Unternehmungen zur Erfüllung ihrer Dienstleistung übernommen. Das Personal wird zwar vom neuen Unternehmen übernommen, bleibt aber de facto im Personalstand des Bundes, Landes oder der Gemeinde. Der neue Betrieb refundiert die Kosten für die zugewiesenen Beamten und Vertragsbediensteten an den öffentlichen Rechtsträger.

Der neu gegründete Betrieb wird meist in Form einer Aktiengesellschaft, in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder in eine juristische Person des Privatrechts umgewandelt. Somit sind diese Unternehmungen nun Betriebe, die unter die Definition gemäß § 34 Abs. 1 des ArbVG¹³¹ subsumiert werden können. Die in einem solchen Betrieb beschäftigten Personen fallen somit auch unter das Zivil- und Arbeitsrecht, insbesondere kommen das Betriebsverfassungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz zur Anwendung.

An dieser Stelle sei kurz angemerkt, dass gemäß dem Arbeitsverfassungsgesetz § 1 Abs. 2 Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften des Bundes, Landes und der Gemeinde ausgenommen sind. Ebenso wurde das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) an die europäische Richtlinie zur Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Betriebsübergängen angepasst, dennoch ist auch hier festzuhalten, dass das AVRAG, prinzipiell nur für Dienstverhältnisse des Privatrechts gilt.

Problemereich Beschäftigungsverhältnis:

Bei Aufnahme von neuem Personal ist also der neugegründete Betrieb eindeutig der neue Arbeitgeber, für den auch auf der Grundlage des Arbeitsrechts dementsprechende Dienstverhältnisse geschlossen werden können.

Das übernommene Personal befindet sich nach erfolgter Ausgliederung zwischen den Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und den sondergesetzlichen Bestimmungen über die Dienstverhältnisse der öffentlichen Rechtsträger.

¹³⁰ Anm.: Beamte stehen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, dass mittels eines hoheitlichen Aktes in Form der Ernennung durch Bescheid begründet wird. Für Beamte gilt das Beamten-Dienstrechtsgesetz oder Dienstrecht für Beamte. Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten beruht hingegen auf einen privat-rechtlichen Vertrag. Auch dieses Dienstverhältnis wird nicht durch arbeitsrechtliche Gesetze geregelt, sondern wird wie bei den Beamten aufgrund eines Sondergesetzes geregelt. Hierbei handelt es sich aber um das so genannte Vertragsbedienstetengesetz oder Vertragsbedienstetenordnung. Beide Vertragstypen werden durch ein eigenes Besoldungsrecht geregelt.

¹³¹ „Als ein Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht“

Wie gingen die öffentlichen Rechtsträger und die neu gegründeten Betriebe in den bisher erfolgten Ausgliederungen damit um?

Das Ausgliederungshandbuch teilt die Beschäftigten in drei Bereiche ein:

- überlassene Beamte,
- ehemalige Vertragsbedienstete und nunmehrige Arbeitnehmer sowie
- die vom Rechtsträger neu aufgenommenen Arbeitnehmer¹³².

Dem neuen Arbeitgeber wird die Option überlassen, „*dass von ihm benötigte Personal aufzunehmen [...] und allenfalls auch Dienstverhältnisse der aus betrieblichen Gründen nicht mehr benötigten Mitarbeiter zu beenden*“¹³³.

Die Eigenverantwortlichkeit des neuen Betriebes umfasst allerdings nur das neu aufgenommene Personal, sowie die ehemaligen Vertragsbediensteten. Aufgrund der Besonderheit des Dienstverhältnisses von Beamten wird auch im Ausgliederungshandbuch hingewiesen und festgehalten, dass die überlassenen Beamten „*weiter Bedienstete des Bundes bleiben [...] die Dienstgeberfunktion zwischen dem Bund als Überlasser und dem Rechtsträger als Beschäftigter geteilt*“¹³⁴ und bedarf weiters einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage im jeweiligen Ausgliederungsgesetz.

Im Zuge der Ausgliederungsgesetze wird für Beamte ein so genannter Anreiz festgelegt. Dieser bietet den Beamten den Austritt aus ihrem Dienstverhältnis mit gleichzeitigem Eintritt, beziehungsweise ein vertragliches Arbeitsverhältnis zum neuen Betrieb innerhalb von fünf Jahren nach dem Ausgliederungszeitpunkt, unter Berücksichtigung ihrer Vordienstzeiten¹³⁵.

Im Bereich der Vertragsbediensteten kommt es im Zuge einer Ausgliederung durch einfaches Bundesgesetz zur Überlassung des Vertragsbediensteten in Form einer so genannten Gesamtrechtsnachfolge¹³⁶, womit es zu einem Dienstgeberwechsel kommt. Diese Form der Personalüberlassung gehört zu den „*unabdingbaren Grundsätzen von Ausgliederungsprojekten des Bundes*“. Erklärt wird dieser Grundsatz, „*dass bei einem*

¹³² Ausgliederungshandbuch S. 34 abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)

¹³³ Ebda, S. 34

¹³⁴ Ebda, S. 35

¹³⁵ Ausgliederungshandbuch S. 39 abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)

¹³⁶ Gesamtrechtsnachfolge bezeichnet den „automatischen und einheitlichen Übergang sämtlicher Rechte und Verbindlichkeiten aus dem Dienstvertrag, wie sie im Zeitpunkt unmittelbar vor dem Dienstgeberwechsel bestanden haben, vom Bund auf den Rechtsnachfolger, ohne dass es dafür einer Einwilligung des Vertragsbediensteten bedürfte“. Vgl. dazu Ausgliederungshandbuch, S. 40, 41 unter: Finanzen unter: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)

Verbleib der Dienstgeberfunktion beim Bund das mit der Ausgliederung angestrebte und bei den Vertragsbediensteten verfassungsrechtlich auch mögliche eigenverantwortliche Personalmanagement der ausgegliederten Einrichtung in diesem Punkt nicht erreicht werden würde“¹³⁷.

Um etwaige nachteilige Auswirkungen für Vertragsbedienstete zu vermeiden, hat man sich in jüngeren Ausgliederungsgesetzen für eine weitere Option entschieden. Es besteht die Möglichkeit, „eines Übertritts in den für die Neueintretenden geltenden Kollektivvertrag oder einer auf diesen gestützten Betriebs- oder Einzelvereinbarung in Verbindung mit einem gesetzlichen Anspruch auf gleichzeitige Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur ausgegliederten Einrichtung“¹³⁸.

Im Zuge der Rechtssprechung des OGH sowie im Bereich der Forschung und Lehre wurden arbeitsrechtliche Probleme bezüglich der Dienstverhältnisse von Beamten und Vertragsbediensteten im Zuge einer erfolgten Ausgliederung geortet und versucht, zu analysieren. Wahrungsklauseln, kompetenzrechtliche Herausforderungen sowie Günstigkeitsvergleiche beispielsweise gegenüber dem Verhältnis zwischen Vertragsbedienstetengesetz und zwingendem Arbeitsrecht, Haftung des Bundes, Landes und der Gemeinden sowie die Belegschaftsvertretung nach erfolgten Ausgliederungen, bezeichnen jene Bereiche, deren Bereinigung gar nicht oder nur in Einzelfällen einer Lösung zugeführt werden können¹³⁹.

Im Zuge der Recherchen zu diesem Exkurs stellte sich rasch heraus, dass die Zuerkennung oder Verleihung der Kollektivvertragsfähigkeit an ausgegliederte Rechtsträger nicht der einzige Bereich ist und die Literatur sich mit einer Fülle von weiteren Anwendungsproblemen beschäftigt. Zu den Problembereichen die in Forschung und Lehre ebenfalls diskutiert werden, zählen ebenso personalrechtliche Folgen, Haftungsansprüche des Bundes, kompetenzrechtliche Unklarheiten sowie die betriebliche Mitbestimmung.

¹³⁷ Ausgliederungshandbuch S. 41 abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter: <https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)

¹³⁸ Ebda, S. 41

¹³⁹ Vgl. Kühnleubl, Stefan (2006): a.a.O., S. 101-172

Problembereich Kollektivvertragsfähigkeit:

Der zweite Problembereich bezieht sich auf die Verleihung der Kollektivvertragsfähigkeit, sowie den Abschluss von so genannten Sonder- oder Unternehmenskollektivverträgen für ausgegliederte Rechtsträger. Diesbezüglich wird die Kritik von Mazal dargestellt und den Analysen von Ausgliederungen und Kollektivverträgen anhand von bereits analysierten Beispielen von Kühteubl, Kropf, etc. gegenübergestellt.

Grundsätzlich ist Mazal gegen eine Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an ausgegliederte Betriebe, da er die Meinung vertritt, dass *„es sich keineswegs überall um ein Randphänomen handelt, sondern in manchen Fällen [...] erhebliche Teile des betreffenden Wirtschaftszweiges erfasst, und weil ich es zweitens auch sowohl aus rechtspolitischen als auch aus verfassungsrechtlichen Gründen für problematisch halte, in der Ausgliederung ein Faktum zu sehen, das jede Sonderregelung legitimieren könnte“*¹⁴⁰.

Mazal sieht die Form von Unternehmenskollektivverträgen als Fremdkörper innerhalb des Systems von Branchenkollektivverträgen an und begründet dies wie folgt:

*„Angesichts des grundsätzlich branchenbezogen etablierten Kollektivvertragssystems in Österreich bedarf es für die Einräumung von Sonderkollektivvertragsfähigkeiten durch den Gesetzgeber besonderer sachlicher Rechtfertigungen, weil andernfalls wettbewerbsrechtliche Verzerrungen eintreten können und die Gleichheitskonformität der Ausnahmeregelung gefährdet wäre“*¹⁴¹.

Mazal versucht in seiner kurzen Analyse eine Differenzierung in den ausgegliederten Betrieben vorzunehmen und gewichtet sie nach ihrer Stellung am Markt. Keine Problematik in der Sonderkollektivvertragsfähigkeit von ausgegliederten Unternehmen sieht er zum Beispiel beim ORF, der Austro Control oder des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger. Er begründet dies damit, dass diese Unternehmen am Markt eine Form der Sonderstellung einnehmen und in ihren Aufgaben Besonderheiten aufweisen, die einer Monopolstellung des Unternehmens gleichkommen.

Weniger gerechtfertigt findet er die besondere Kollektivvertragsfähigkeit der Wiener Stadtwerke Holding AG und der Post AG. Er wendet ein, dass bei diesen ehemaligen

¹⁴⁰ Mazal, Wolfgang (2003): Grenzen der Einräumung kollektiver Gestaltungsmöglichkeit in: Tomandl, Theodor (2003): Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts, Wien, S. 6

¹⁴¹ Ebda, S. 10

„Regiebetrieben“ ab dem Zeitpunkt, in dem sie verstärkt im Wettbewerb stehen, der *„Wettbewerbsfaktor Kollektivvertrag verstärkt an Bedeutung gewinnen, sodass die Sonderkollektivvertragsfähigkeit ihre Legitimität im Laufe der Zeit verlieren könnte“*¹⁴². Hingegen gänzlich ungerechtfertigt sieht er die Kollektivvertragsfähigkeit bei jenen Unternehmen, die eine Marktposition innehaben, wie das beispielsweise bei der Telekom Austria AG und beim Bundesrechenzentrum der Fall sei. *„Diese Unternehmen sind Unternehmen, die de facto und de iure in ihrem Geschäft Wettbewerbsbedingungen ausgesetzt sind und dennoch de iure darauf angewiesen sind, als einzelne Unternehmen einen Kollektivvertrag schließen“*¹⁴³.

In all seiner geäußerten Kritik bezieht sich Mazal fast ausschließlich auf das Prinzip der Branchenkollektivverträge und streift nur ansatzweise einige der bereits genannten Problembereiche. Grundsätzlich muss ihm bezüglich des in Österreich herrschenden Prinzips der Branchenkollektivverträge zugestimmt werden, dennoch befasst sich seine Kritik nicht ausführlich mit den einhergehenden fassbaren Anwendungsproblemen, die sich durch einen vermehrten Einsatz beziehungsweise gar mit dem Vorrang von Sonderkollektivvertragsfähigkeiten ergeben. Daher können seine Kritikpunkte als zu eingeschränkt angesehen werden. Dieser Teil des Exkurses beschäftigt sich daher mit ausgesuchten Beispielen für die Zuerkennung, sowie mit dem Vorrang der Kollektivvertragsfähigkeit in ausgegliederten Rechtsträgern.

Die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 4 Abs. 1 des ArbVG, sowie die Formen der Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 5 ArbVG wurden bereits zu Beginn dieses Kapitels besprochen. Diesbezüglich anzumerken wäre weiters, dass gemäß § 6 des ArbVG freiwilligen Berufsvereinigungen *„die Kollektivvertragsfähigkeit gemäß § 5 Abs. 1 zuerkannt und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessensvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages“*¹⁴⁴.

Weiters ist auf § 7 ArbVG hinzuweisen, wonach *„für Arbeitsverhältnisse zu juristischen Personen öffentlichen Rechts, die den Vorschriften dieses Hauptstückes unterliegen, diese*

¹⁴² Ebda, S. 11

¹⁴³ Ebda, S. 11

¹⁴⁴ Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 20

*selbst kollektivvertragsfähig sind, soweit sie nicht für Arbeitsverhältnisse bestimmter Betriebs- oder Verwaltungsbereiche einer anderen kollektivvertragsfähigen Körperschaft angehören*¹⁴⁵.

Der in diesem Bereich wohl größte und immer wiederkehrende Kritikpunkt bezieht sich auf die mittlerweile gängige Praxis der Verleihung der Kollektivvertragsfähigkeit im Zuge der Ausgliederung von öffentlichen Rechtsträgern. Erstmals wurde dem ORF diese Form der sondergesetzlichen Kollektivvertragsfähigkeit verliehen. Das ORF-Gesetz sah vor, dass es sich beim ORF nun um einen „Wirtschaftskörper des Bundes mit Rechtspersönlichkeit“ handeln sollte und der Gesetzgeber verlieh so zum ersten Mal eine Sonderkollektivvertragsfähigkeit. In weiterer Folge legte der Gesetzgeber die Zugehörigkeit zur Wirtschaftskammer fest, um so Unstimmigkeiten beiseite zu räumen und Klarheit zu schaffen.

Im Zuge der Ausgliederung des Bundesamtes für Zivilluftfahrt wurde nicht nur die Namensänderung in Austro Control vorgenommen, sondern sie wurde weiters in eine GmbH und somit in eine juristische Person des Privatrechts umgewandelt. Man verließ sich dabei offensichtlich nicht auf die Regelung nach § 7 ArbVG, sondern verlieh der Austro Control per Gesetz die Kollektivvertragsfähigkeit¹⁴⁶.

Bei der Ausgliederung der Finanzmarktaufsicht (FMA) wurde beispielsweise folgende Regelung getroffen: *„Die FMA ist als Dienstgeber für ihre Arbeitnehmer kollektivvertragsfähig*“¹⁴⁷. Somit wurde der Finanzmarktaufsicht die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 7 ArbVG zuerkannt und kann so Kollektivverträge abschließen.

In der Literatur hingegen scheiden sich die Geister an der Anwendbarkeit der Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne der § 4 Abs. 3 und § 7. Die Unstimmigkeiten diesbezüglich werden als verfassungsrechtlich problematische Ungleichbehandlungen angeführt, da keine ausdrückliche sachliche Rechtfertigung für die Anwendbarkeit der einen oder der anderen Regelung des ArbVG vorliegt. Somit kommt die Literatur zu dem Schluss, dass, solange diese sachliche Rechtfertigung fehlt, die genannten Regelungen des ArbVG nur

¹⁴⁵ Ebda, S. 20

¹⁴⁶ Vgl. Kropf (Hrsg.), Leitsmüller, Rossmann (2001): a.a.O., S. 113

¹⁴⁷ Kühnleub, Stefan (2006): a.a.O., S. 192

in „*verfassungskonformer Auslegung eine bloß subsidiäre Geltung des Sonderkollektivvertrags*“¹⁴⁸ möglich ist. Als ein weiteres Beispiel kann die Ausgliederung der österreichischen Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) genannt werden. Diesbezüglich wurde festgeschrieben, dass dieser im Sinne des § 7 ArbVG Kollektivvertragsfähigkeit zukomme.

Im Zuge der Ausgliederungen der Universitäten hat man die bisherige Vorgangsweise verfeinert. Das Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) legte zum einen die Autonomie der Universitäten fest und zum anderen regelte es einen eindeutigen Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht in das private Arbeitsrechtsrecht.

Die Universitäten bilden nach dem UG 2002 einen Dachverband der Universitäten. Dieser Dachverband ist nach § 108 Abs. 3 UG 2002 „*für die ihm angehörenden Universitäten auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähig*“¹⁴⁹, somit gilt ein vom Dachverband abgeschlossener Kollektivvertrag für die Dienstnehmer der dem Dachverband angehörenden Universitäten. Es kommt ihm Vorrang gegenüber anderen Interessensvertretungen oder Berufsvereinigungen der Arbeitgeber zu. Der Gesetzgeber geht in seinen Bestimmungen im Zuge des UG 2002 sogar soweit, dass der Kollektivvertragsfähigkeit des Dachverbandes der Vorrang gegenüber der Kollektivvertragsfähigkeit anderer Interessensvereinigungen oder Berufsvereinigungen zukommt¹⁵⁰. Die Festlegung der Kollektivvertragsfähigkeit nach § 7 ArbVG wäre ausreichend gewesen, wenn der Gesetzgeber in Kauf genommen hätte, dass dadurch die einzelnen Universitäten ebenfalls die Möglichkeit gehabt hätten, für sich Kollektivverträge abzuschließen. Da dies aber offensichtlich nicht der Fall war, legte der Gesetzgeber unter § 108 Abs. 3 UG 2002 fest, dass „*der Dachverband der Universitäten für die ihm angehörenden Universitäten auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähig ist, [...] und die Kollektivvertragsfähigkeit dieser gegenüber jener der Einzeluniversität vorgeht*“¹⁵¹.

Damit kann deutlich festgehalten werden, dass die im ArbVG normierten Möglichkeiten der Kollektivvertragsfähigkeiten für die Universitäten keine Relevanz zukommt, da der Gesetzgeber hier eindeutig eine eigene Sonderkollektivvertragsfähigkeit im Universitätsgesetz geschaffen hat.

¹⁴⁸ Ebda, S. 192

¹⁴⁹ Ebda, S. 193

¹⁵⁰ Vgl. Dumpelnik, Jürgen (2008): *Universitätsarbeitsrecht. Schriften zum Wissenschaftsrecht*, Band 9, Wien, S. 99

¹⁵¹ Dumpelnik, Jürgen (2008): a.a.O., S. 99

Generell kann bezüglich der Zuerkennung von Sonderkollektivvertragsfähigkeiten festgehalten werden, dass der Gesetzgeber bisher verschiedene Formen und Möglichkeiten der Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit für ausgegliederte Rechtsträger angewandt hat. Es ist auffällig, dass es keine generelle einheitliche Vorgangsweise darüber gibt, wem, warum und in welcher Art die Kollektivvertragsfähigkeit innerhalb und auch außerhalb der Bestimmungen des ArbVG verliehen wird.

Ein anderer großer Kritikpunkt seitens der Lehre und Forschung ist die fehlende Klarstellung seitens des Gesetzgebers bezüglich des Verhältnisses der Sonderkollektivvertragsfähigkeit gegenüber den Regelungen des ArbVG. Eine diesbezüglich interessante Frage wurde seitens der Forschung aufgestellt und soll hier Erwähnung finden. Es stellt sich die Frage, wie mit der Kollektivvertragsfähigkeit vorzugehen sein wird, bei einer möglichen Umstrukturierung oder einem möglicher Zukauf oder Verkauf von Betrieben und Betriebsteilen von bereits ausgegliederten Rechtsträgern?¹⁵² Antworten wird es diesbezüglich vielleicht geben, wenn der wohl aktuellste Fall – die Teilung der Telekom Austria in Festnetz und Mobilfunk, sowie eine diesbezüglich geplante Personaleinsparung in Form der Ausgliederung von Beamten in eine „Auffanggesellschaft“ in der Staatsholding (ÖIAG) eintrifft. Die Literatur kritisiert aber auch die Verleihung der so genannten Konzernkollektivverträge, die jenen ausgegliederten Rechtsträgern zugesprochen wird, die kollektivvertragsfähig sowohl für sich als auch für mit ihnen verbundene Unternehmungen sind¹⁵³.

Massive Bedenken existieren auch hinsichtlich der Kollektivvertragsfähigkeit nicht nur auf Dienstgeberseite, sondern auch auf Dienstnehmerseite „ausdrücklich und für alle Ewigkeit“¹⁵⁴ festzulegen, wie das beispielsweise im PTSG festgeschrieben wurde, „*worin der Fachgewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten als Dienstnehmervertreter Kollektivvertragsfähigkeit für den gesamten Konzern der damaligen Post- und Telekom AG verliehen wurde*“¹⁵⁵.

¹⁵² Vgl. Kühnleubl, Stefan (2006): a.a.O., S. 194

¹⁵³ Ebda, S. 196

¹⁵⁴ Kühnleubl, Stefan (2006): a.a.O., S. 194

¹⁵⁵ Kropf (Hrsg.), Leitsmüller, Rossmann (2001): a.a.O., S. 109 ff und 192

Exkurs: Freie Dienstnehmer

Des öfteren Erwähnung in der Diskussion um pro und contra der Kollektivverträge ist die Frage einer Inklusion der freien Dienstnehmer in das Kollektivvertragssystem¹⁵⁶. Fakt ist, dass im kollektiven Arbeitsrecht keine Kollektivverträge für freie Dienstnehmer erfasst, beziehungsweise gar nicht vorgesehen sind, da es sich nach herrschender Rechtsauffassung um einen anderen Vertragstypus handelt.

Räumt man dieser Berufsgruppe die Kollektivvertragsfähigkeit ein, ungeachtet der fehlenden Bestimmungen im Arbeitsverfassungsrecht oder in anderen Rechtsmaterien die das kollektive Arbeitsrecht betreffen, besteht nach Mazal¹⁵⁷ die Problematik, beziehungsweise die Befürchtung, dass die Interessen der freien Dienstnehmer bei Kollektivvertragsverhandlungen für die Arbeitnehmerinteressen ins Hintertreffen geraten. Er geht sogar soweit zu sagen, dass es aus seiner Sicht

„sozialpolitisch unzulänglich“ wäre, „wenn man einfach die Zuständigkeit heute bekannter kollektivvertragsfähiger Körperschaften einfach auch auf freie Dienstverhältnisse erstreckte“¹⁵⁸. Er erklärt seinen Standpunkt wie folgt: „Wenn man aber davon ausgeht, dass der freie Dienstvertrag ein eigenständiger Typus ist und Rechtsgeschäfte, die der Umgehung des Arbeitsvertragstypus dienen, dabei bewusst ausklammert, ist es für mich von der Sache her zwingend, die Aushandlung der Vertragsbedingungen für diesen Typus nicht jenen Institutionen zu übertragen, die durch die Interessen eines anderen – in der Realität mit dem freien Dienstvertrag konkurrierenden – Vertragstypus betraut und befasst sind“¹⁵⁹.

Mazal gesteht ein, dass er zwar für diese Art der Problematik kein Patentrezept hat und vertritt die Ansicht, dass nicht die traditionellen Arbeitnehmervertreter für die freien Dienstnehmer eine Art des Kollektivvertrages verhandeln, sondern schlägt eher vor, dass eine neue Art der Interessensvertretung für freie Dienstnehmer geschaffen werden sollte.

Inwieweit man zu dieser Meinung stehen kann oder soll ist nicht Aufgabe dieser Arbeit, dennoch erscheint es mir überaus wichtig, jene Akteure an dieser Stelle zu erwähnen, die sich den Sorgen und Problemen dieser Gruppe von ArbeitnehmerInnen angenommen haben und

¹⁵⁶ Vgl. Kühsteubl, Stefan (2006): a.a.O., S. 194 oder Vgl. dazu Mazal, Wolfgang: Grenzen der Einräumung kollektiver Gestaltungsmöglichkeit, S. 1-19, hier: S. 2 in: Tomandl, Theodor (2003): a.a.O.

¹⁵⁷ Ebda, S. 2 ff

¹⁵⁸ Mazal, Wolfgang: Grenzen der Einräumung kollektiver Gestaltungsmöglichkeiten S. 1-19, hier: S. 4 in: Tomandl, Theodor (2003): a.a.O., S. 4

¹⁵⁹ Ebda, S. 4

vor allem auch darzulegen, dass es sehr wohl klassische Interessensvertretungen gibt, die auch Erfolge aufzuweisen haben.

Anlässlich dieses Exkurses wurde ein Interview mit Frau Eva Scherz¹⁶⁰ von der Gewerkschaft der Privatangestellten zum Thema der freien Dienstnehmer geführt. Die Antworten und Ergebnisse dieses Interviews werden in diesen Exkurs einfließen. Bestrebungen eine soziale Absicherung für freie Dienstnehmer zu erreichen, gab es bereits in früheren Jahren. Nachdem seitens der Gewerkschaft der Privatangestellten die interne Überzeugungsarbeit erfolgte, wurde im Jahr 2000 der Beschluss gefasst, sich vermehrt um eine Absicherung für freie Dienstnehmer einzusetzen und diese auch durchzusetzen.

Anfang Dezember 2007 hat auch die Politik bewiesen, dass es an der Zeit ist, freien Dienstnehmern eine soziale Absicherung zu gewähren. Mit 1.1.2008 sind freie Dienstnehmer nun in die Arbeitslosenversicherung¹⁶¹, Krankenversicherung¹⁶², Insolvenzentgeltsicherung, betriebliche Mitarbeitervorsorge - Abfertigung neu – einbezogen. Auch die automatische Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer wird ihnen seit diesem Zeitpunkt zuerkannt. Die Selbständigen darunter können sich ab dem 1.1.2009 für eine Arbeitslosenversicherung entscheiden. Von diesen Regelungen sind rund 70.000 freie Dienstnehmer sowie rund 300.000 Gewerbetreibende Selbständige betroffen¹⁶³.

Wie bei jeder politischen Entscheidung und gesetzlichen Umsetzung gibt es natürlich auch zu diesem Bereich unterschiedliche Ansichten, Meinungen, Befürchtungen und Problembereiche. Nichtsdestotrotz stellen diese gesetzlichen Veränderungen einen Meilenstein in der sozialen Absicherung für freie Dienstnehmer dar. Erste Bedenken wurden bereits bezüglich der Arbeitslosenversicherung (je 3 % der Kosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) von Seiten des Sozialforschungsinstituts sowie vom Institut für Höhere Studien geäußert. Diese Bedenken beziehen sich auf die entstehenden höheren Lohnnebenkosten, die auf Kosten der Gehälter gehen würden, wenn diese nicht angehoben werden würden. Der Dienstgeber müsse nun für die freien Dienstnehmer tiefer in die Tasche

¹⁶⁰ Eva Scherz ist Autorin von zwei Büchern zum Thema der atypischen Beschäftigungsformen. Sie ist Expertin für atypisch Beschäftigte in der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier. Erfahrungen sammelte sie aus ihrer Beratungstätigkeit, der Aufarbeitung von wissenschaftlichen Fachartikeln sowie aus ihrer Tätigkeit als Vortragende. Derzeit ist sie Sekretärin des Geschäftsbereiches Interessensvertretung

¹⁶¹ Anm. Arbeitgeber und Arbeitnehmer übernehmen je 3 % der Kosten; anspruchsberechtigt sind jene, die mindestens ein Jahr durchgehend oder 12 Beiträge innerhalb von 24 Monaten einbezahlt haben

¹⁶² Anm. neu innerhalb der Krankenversicherung, dass freie Dienstnehmer ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld erhalten

¹⁶³ Der Standard online Artikel „Die Angst vor dem finanziellen Loch ist weg“ abgerufen von der Internet-Homepage des online Standards unter: <http://derstandard.at/druck/?id=3157168> (06.05.2008)

greifen. Somit bestünde die Möglichkeit oder die Gefahr, dass diese Art des Dienstverhältnisses an Bedeutung verliert. „*Sie waren einmal günstig*“ und „*Gut gemeint, ist nicht immer gut*“ sind das Resümee und die Meinungen dieser Kritiker. Angesprochen auf diese Thematik sieht auch die GPA die Gefahr, dass die Arbeitgeber die neu entstehenden Kosten auf die freien Dienstnehmer abwälzen werden und eher nicht daran gedacht wird, die Gehälter zu erhöhen, damit keine Einkommenseinbussen aufgrund der höheren Lohnnebenkosten für freie Dienstnehmer entstehen. Leider ist bereits ein Trend seitens der GPA zu erkennen, dass diese Abwälzung der Kosten auf die freien Dienstnehmer stattfindet. Die GPA macht auf ihrer Homepage auf dieses Problem aufmerksam und versucht auch über den Betriebsrat in Unternehmungen die Beschäftigten über diesen aufkommenden Trend zu informieren. Eine mögliche Konsequenz aufgrund der steigenden Kosten für den Dienstgeber wäre auch ein Rückgang von freien Dienstverträgen und somit eine Verringerung von so genannten „prekären“ Dienstverhältnissen.

Nach Meinung der Arbeiterkammer wäre nach der sozialrechtlichen Absicherung nun auch die Gleichstellung auf arbeitsrechtlicher Basis notwendig. Im Blickwinkel der Arbeiterkammer steht der Anspruch auf einen 13. und 14. Gehalt, einen Urlaubsanspruch oder eine kollektivvertragliche Entlohnung. Die Wünsche und Forderungen beziehen sich ebenfalls auf die Möglichkeit, für freie Dienstnehmer Kollektivverträge abzuschließen und somit die Absicherung von Mindeststandards im Bereich der Entlohnung zu gewährleisten.

Dennoch gibt es derzeit Problembereiche, die ebenfalls einer Lösung bedürfen. Zu diesen Bereichen zählt zum Beispiel die Bekämpfung von so genannten Umgehungsverträgen, die vor allem bei Call Centern fast ausschließlich angewandt werden.

Ein weiterer Schwerpunktbereich der GPA bezüglich der freien Dienstnehmer ist jener der Trainer und Trainerinnen in der Erwachsenenbildung. Hier werden sehr häufig Personen als freie Dienstnehmer eingestellt, obwohl es sich sehr oft um „richtige“ Arbeitsverhältnisse handelt. Diese Differenzierung zwischen echten Arbeitnehmern und echten freien Dienstnehmern ist eines der großen Anliegen, für die die GPA kämpft. Der BABE Kollektivvertrag – Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen – ist einer der Errungenschaften im Bildungsbereich, der erstmals 2005 unterzeichnet wurde. Ziel ist es nun, eine Satzung dieses Kollektivvertrages zu

erreichen, um sie für die gesamte Branche geltend zu machen. Leider wurde der Antrag auf eine Satzung bisher abgelehnt.

Zu den Zielen der GPA gehört aber auch, die sukzessive Zusammenführung des Kollektivvertrags für Journalisten mit dem Gesamtvertrag für freie Journalisten. Erste Teilerfolge wurden durch die Änderungen im Rahmenrecht „Journalisten Kollektivverträge bei Tages- und Wochenzeitungen“ bereits im Juli 2007 erreicht.

Wie man anhand der aufgezählten Beispiele erkennen kann, existiert bereits eine gewerkschaftliche Vertretung seitens der Gewerkschaft der Privatangestellten für freie Dienstnehmer.

Mazal differenziert in seiner Kritik in keinsten Weise zwischen freien Dienstnehmern und den selbständigen Gewerbetreibenden, die auch in der allgemeinen Diskussion meist zusammengefasst werden. Natürlich sind die Bedürfnisse in der gewerkschaftlichen Vertretung differenziert zwischen diesen Arbeitsverhältnissen zu sehen, dennoch ist seine Forderung, dass die „[...] Zuständigkeit heute bekannter kollektivvertragsfähiger Körperschaften [...]“¹⁶⁴ hier nicht gegeben ist, nicht korrekt. Sieht man die Gruppe der freien Dienstnehmer ausschließlich als selbständigen Gewerbetreibenden, so ist klar, dass diese andere Vertretungsbedürfnisse haben und demzufolge auch andere Interessensvertretungen in Anspruch nehmen werden. Im Laufe der Jahre haben sich die Bedürfnisse so genannter atypischer Beschäftigter immer deutlicher herausgeformt und die Politik wie auch die Interessensvertretung, sowohl auf Arbeitgeber als auch auf Arbeitnehmerseite, reagieren bereits auf diese. In keinsten Weise kann die Sicherung von Mindeststandards in Entgeltfragen als sozialpolitisch unzulänglich bezeichnet werden. Es wäre sozialpolitisch nicht nur unzulänglich, sondern sogar bedenklich, wenn die soziale Absicherung für Dienstnehmer oder die Mindestsicherung von Einkommen unberücksichtigt bleiben würde.

Diese Arbeit hat sich den Titel „Kollektivverträge versus Betriebsvereinbarungen“ gegeben. Dieser Titel wurde anlässlich der immer wieder in den Mittelpunkt gerückten Diskussion über die Verlagerung der überbetrieblichen Mitbestimmung auf die betriebliche Ebene gewidmet. Spätestens seit der Forderung der Bundesregierung unter Wolfgang Schäussel aus dem Jahre 2000 wurden die Möglichkeiten eines vermehrten Einsatzes von Betriebsvereinbarungen laut

¹⁶⁴ Mazal, Wolfgang: Grenzen der Einräumung kollektiver Gestaltungsmöglichkeiten S. 1-19, hier: S. 4 in: Tomandl, Theodor (2003): a.a.O., S. 4

angedacht. Diese Forderungen, so eine These dieser Arbeit, komme einer „Verdrängung“ und „Aushöhlung“ des Kollektivvertragssystems und damit einhergehend einer Schwächung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft nahe.

Grundsätzlich muss klar sein, dass aufgrund der bereits im zweiten Kapitel dargestellten Rangordnung, es nach den heute geltenden gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich ist, den Kollektivvertrag in seiner Wertigkeit oder Rangordnung unter die Betriebsvereinbarung einzuordnen. Dies liegt vor allem an der Tatsache, dass die Entgeltbestimmungen in Form von Mindestsicherungen nur in Kollektivverträgen vereinbart werden und nach erfolgter Satzungserklärung für die gesamte Branche auch Gültigkeit haben. D.h. das in Betriebsvereinbarungen zwar zusätzliche Entgeltthemen wie z.B. Überstundenregelungen vereinbart werden können, aber das kollektivvertraglich festgelegte Mindestentgelt kann nicht unterschritten werden.

Ein zweiter wichtiger Punkt, der ausschließlich dem Kollektivvertrag zur Bestimmung vorbehalten ist, ist die Arbeitszeit. Solange also diese Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht dahin gehend abgeändert werden, können Betriebsvereinbarungen Kollektivverträge nicht verdrängen.

Was in den letzten Jahren sehr wohl feststellbar ist, ist die so genannte „Flucht aus dem Kollektivvertrag“. Bereits 2001 wird seitens des Gewerkschaftsbundes ein Trend feststellbar, wonach Firmen und Betriebe versuchen, aus dem Kollektivvertragssystem auszubrechen. Diesbezügliche Versuche gab es beispielsweise bei der damaligen Bank Austria-Creditanstalt, Aida, der Kleinen Zeitung und bei der Firma Actual. Das KV-Referat des ÖGB hält in einer Anfrage im Zuge dieser Arbeit fest, *„das einige Unternehmen das Prinzip der Kollektivvertragseinheit durchbrechen in dem sie bestimmte Betriebsteile auslagern und für diese dann einen „billigeren“ Kollektivvertrag anwenden“*¹⁶⁵. Es hat sich in diesen Fällen sehr rasch herausgestellt, dass die Vorgangsweisen dieser Unternehmen rechtlich nicht haltbar waren und die Auseinandersetzung vor den Sozialgerichten nicht abwendbar war.

Die Auseinandersetzung mit den konkreten Forderungen der Bundesregierung ÖVP/FPÖ aus dem Jahr 2000 sowie ihre möglichen Auswirkungen auf das Kollektivvertragssystem, aber auch die Analyse, der in diesem Bereich gesetzten Maßnahmen wird in einem gesonderten Kapitel in dieser Arbeit behandelt.

¹⁶⁵ Anfragebeantwortung des ÖGB (KV-Referat) vom 24.10.2006 per E-Mail

3.3 Betriebsvereinbarungen

Die Vorgänger der uns heute bekannten Betriebsvereinbarungen waren die so genannten Fabrik- oder Arbeitsordnungen. Im Bereich des Bergbaus, auf der Grundlage des Berggesetzes aus 1854, ist eine innerbetriebliche Dienstordnung erstmalig erkennbar. Diese wurden mit der Gewerbeordnungsnovelle aus 1885 verpflichtend in den Betrieben eingeführt. In diesen wurden beispielsweise die Arbeitszeiten und Pflichten der Arbeiter genau festgelegt¹⁶⁶. Diese stellte allerdings, wie alle anderen Versuche einer Fabrikordnung, nur eine einseitige Angelegenheit dar, da sie vom Arbeitgeber ohne Mitsprache des Arbeitnehmers und ohne gesetzliche Grundlage erlassen wurde¹⁶⁷. Mit dem Betriebsrätegesetz von 1919 gab es nun erstmals eine gesetzliche Regelung, die eine Arbeitsordnung ohne die Zustimmung der Betriebsräte und somit der Belegschaft nicht mehr zuließ. Mit dem Kollektivvertragsgesetz von 1947 wurden weitere Bestimmungen der Gewerbeordnung im Bezug auf die Arbeitsordnung neu geregelt. Mit dem Arbeitsverfassungsgesetz von 1974 kam auch der Arbeitsordnung, beziehungsweise der Betriebsvereinbarung, eine bessere Umsetzung und Reform der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmer zu Gute. Die Betriebsvereinbarung stellt seitdem eine eigene Rechtsquelle des Arbeitsrechts dar.

Die Definition der Betriebsvereinbarungen lautet wie folgt:

„Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist“¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Vgl. Bruckmüller, Ernst (2001): Sozialgeschichte Österreich. Wien, S. 308

¹⁶⁷ Vgl. Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): Leitfaden für Betriebsvereinbarungen. Gesetze und Kommentare 133, Wien, S. 11

¹⁶⁸ Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 30

3.3.1 Arten von Betriebsvereinbarungen

Wie bei den Kollektivverträgen gibt es auch in diesem Bereich unterschiedliche Arten von Betriebsvereinbarungen¹⁶⁹. Es wird unterschieden zwischen

- Zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen nach § 96 des ArbVG
- Zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen mit Zwangsschlichtung nach § 96a des ArbVG
- erzwingbare Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 1 bis 6a des ArbVG und
- freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 7 bis 25 des ArbVG

Zustimmungspflichtig durch den Betriebsrat nach § 96 des ArbVG sind Betriebsvereinbarungen dann, wenn der Betriebsinhaber

- „eine Disziplinarordnung“,
- „Personalfragebögen“ – insofern als diese von den allgemeinen Abfragen abweichen,
- „Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde der Arbeitnehmer beeinträchtigen“,
- „Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen“, die nicht durch Kollektivvertrag oder Satzung geregelt sind, einführen möchte¹⁷⁰.

Als zustimmungspflichtig gelten diese Maßnahmen, da es sich um sehr sensible Bereiche der Arbeitnehmer handelt und somit eine Art von Schutzmechanismus eingerichtet wird. Stimmt der Betriebsrat diesen Maßnahmen nicht zu, beziehungsweise macht dieser von seinem Vetorecht Gebrauch, ist deren Einführung verhindert. Entfällt die Zustimmung des Betriebsrates, ist die vom Betriebsinhaber angestrebte Betriebsvereinbarung rechtswidrig. Setzt dieser trotz allem die Betriebsvereinbarung durch, entsteht dem Arbeitnehmer bei Nichtbefolgung der verfassten Maßnahmen kein Nachteil, da in diesem Fall eine Nichteinhaltung keinen Kündigungstatbestand darstellt¹⁷¹.

Weiters benötigt der Betriebsinhaber Zustimmung durch den Betriebsrat, wenn die Betriebsvereinbarung die Einführung von „Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmer, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen

¹⁶⁹ Vgl. Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): a.a.O., S. 35 ff

¹⁷⁰ Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 71

¹⁷¹ Vgl. Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): a.a.O., S. 36 ff

hinausgehen [...]“¹⁷² sowie „die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind“¹⁷³ vorsieht. Hier allerdings besteht zu den vorhergehend genannten zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen insofern ein Unterschied, als „die Zustimmung des Betriebsrates [...] durch Entscheid der Schlichtungsstelle ersetzt werden“¹⁷⁴ kann. Diese Schlichtungsstelle hat nach Prüfung der Interessen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zu entscheiden. Eine positive Entscheidung der Schlichtungsstelle kommt einer rechtsgültig entstandenen Betriebsvereinbarung gleich und sie entwickelt Rechtskraft¹⁷⁵.

Die Schlichtungsstelle für Betriebsvereinbarungen wurde zuletzt mit Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Soziales vom 30. Juli 1987 erlassen und regelt die Errichtung sowie die Geschäftsführung von Schlichtungsstellen. Schlichtungsstellen wurden bereits mit der Erlassung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974 (§ 144 des ArbVG) eingeführt. Die Schlichtungsstelle tritt, wie bereits kurz erwähnt, in Aktion bei *„Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung einer Betriebsvereinbarung [...]“¹⁷⁶.*

Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält im § 97 Abs. 1 Maßnahmen, die vom Betriebsinhaber erzwingbar und jene, die freiwillig vereinbart werden können. Zu den erzwingbaren Vereinbarungen gehören unter anderem so genannte allgemeine Ordnungsvorschriften, die Auswahl der Mitarbeitervorsorgekassen, Arbeitszeiten (Beginn und Ende der Dienstzeit, Dauer von Arbeitspausen), Entlohnungsusancen, Art und Umfang bezüglich der Teilnahme des Betriebsrates sowie *„Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen der Arbeitnehmer [...]“¹⁷⁷.* Kommt es zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat zu keiner Einigung, kann auch in diesem Fall von beiden Seiten die Schlichtungsstelle angerufen werden. Der Spruch, beziehungsweise der Entscheid, der Schlichtungsstelle gilt als gültige Betriebsvereinbarung. Die Schlichtungsstelle kann nur dann keine Entscheidung herbeirufen, wenn die Regelungen, die der Betriebsinhaber in einer Betriebsvereinbarung festhalten möchte, bereits Teil des Kollektivvertrages oder dessen Satzung ist¹⁷⁸.

¹⁷² Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 72

¹⁷³ Ebda, S. 72

¹⁷⁴ Ebda, S. 72

¹⁷⁵ Vgl. Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): a.a.O., S. 35 ff

¹⁷⁶ Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): a.a.O., S. 257

¹⁷⁷ Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 73

¹⁷⁸ Vgl. Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 74 und S. 110, sowie Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 379

Die freiwilligen Maßnahmen die vom Betriebsinhaber in Betriebsvereinbarungen vereinbart werden können, finden sich unter § 97 Z 6a bis 25. Zu diesen zählen beispielsweise die Möglichkeit zur Vergabe von Werkswohnungen, Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, Entgeltfortzahlungsansprüche, Auslagenersatz, Gewinnbeteiligung, betriebliches Beschwerdewesen, sowie Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung¹⁷⁹. Der Unterschied der freiwilligen Betriebsvereinbarung zu den bisher genannten, liegt in der Form der Durchsetzung. Hier besteht zwar, wie bei allen anderen, die Möglichkeiten der Einsetzung der Schlichtungsstelle, es besteht aber weiters die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die entsprechenden Angelegenheiten, in denen es zu keiner Einigung kam, mittels Weisungsrecht durchsetzt. Ein weiterer Unterschied zu den anderen Betriebsvereinbarungen lässt sich festhalten. Die freiwillige Betriebsvereinbarung entfaltet als einzige eine Nachwirkung und entspricht der Nachwirkung bei Kollektivverträgen.

Zu erwähnen wäre weiters die freie Betriebsvereinbarung. Diese wird auch „unzulässige“ oder „fehlerhafte“ Betriebsvereinbarung genannt. In dieser werden Vereinbarungen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat geregelt, die nicht mittels Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch die Betriebsvereinbarung vorbehalten wurden¹⁸⁰. Zu diesen gehören Entgeltregelungen (wie zum Beispiel Zulagen und Remunerationen). Zum Unterschied zu allen anderen Betriebsvereinbarungen entwickelt diese Art nicht die besondere Rechtswirkung, wie sie im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt ist, im Vergleich zu den anderen Arten der Betriebsvereinbarung. Vielmehr richtet sich die freie Betriebsvereinbarung nach den Grundsätzen des Siebzehnten Hauptstückes, unter § 863 des ABGB¹⁸¹: *„Man kann seinen Willen nicht nur ausdrücklich durch Worte und allgemeine Zeichen; sondern auch stillschweigend durch solche Handlungen erklären, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln, übrig lassen“*¹⁸². Und weiters: *„In Bezug auf die Bedeutung und Wirkung von Handlungen und Unterlassungen ist auf die im redlichen Verkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche Rücksicht zu nehmen“*¹⁸³.

Neben der Festlegung der verschiedenen Arten von Betriebsvereinbarungen obliegen der Betriebsverfassung auch Regelungen und Bestimmungen hinsichtlich des Betriebsrates, sowie dessen Vertretungsbefugnisse.

¹⁷⁹ Vgl. Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 73f

¹⁸⁰ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 352

¹⁸¹ Vgl. Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): a.a.O., S. 33 ff

¹⁸² Juridica, PARAGRAPH. Arbeitsrecht und Sozialrecht, 2006, Wien, S. 2

¹⁸³ Ebda, S. 2

Der Betriebsrat ist nach der Betriebsverfassung ein Vertretungsorgan der Belegschaft eines Betriebes. Diesem kommt die Aufgabe zu, Befugnisse, die der Belegschaft vom Gesetz verliehen wurden, gegenüber dem Betriebsinhaber zu vertreten¹⁸⁴. Diese Befugnisse umfassen Überwachungsrechte bezüglich der Einhaltung von Vorschriften von Seiten des Arbeitnehmers, Interventionsrechte, Informations-, Beratungs- und Einspruchsrecht wie zum Beispiel bei Betriebsänderungen oder Kündigungen. Weiters zählen Mitentscheidungsrechte sowie die Möglichkeit zur Mitwirkung im Aufsichtsrat bei bestimmten Betrieben dazu. Das Informationsrecht wird unter den Mitwirkungsbefugnissen als die schwächste bezeichnet, da der Betriebsinhaber dem Betriebsrat Belange zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen mitteilt¹⁸⁵. Muss der Betriebsrat aktiv werden, um Informationen einzuholen, besteht ein reines Auskunftsrecht. Informiert der Betriebsrat von sich aus den Betriebsinhaber, so spricht man von einem echten Informationsrecht. Die stärkste Mitwirkungsbefugnis stellt jene dar, wenn es sich um betriebliche Entscheidungen oder Maßnahmen handelt, die von vornherein nicht vom Betriebsinhaber alleine entschieden werden können¹⁸⁶. Dazu zählt beispielsweise die Einführung einer Disziplinarordnung.

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern des Betriebes auf der Grundlage der Betriebsratswahlordnung gewählt. Die Anzahl der Betriebsräte ist abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebes. Das Arbeitsrecht gibt dabei einen kurzen Auszug aus der Betriebsratswahlordnung als Beispiel an. Demnach wären bei einem Betrieb von 20 bis 50 Arbeitnehmer drei Betriebsratsmitglieder zu wählen, zwischen 1001 und 1400 Arbeitnehmer wären es 14 Betriebsratsmitglieder¹⁸⁷. Neben einem Betriebsrat kann es auch einen Zentralbetriebsrat geben, wenn ein Unternehmen aus mindestens zwei Betrieben besteht. Die Anzahl der Zentralbetriebsräte besteht in einem Betrieb bis zu tausend Arbeitnehmer aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Zentralbetriebsräte erhöht sich um je einen pro weitere 500 Arbeitnehmer, außer bei Betrieben, die mehr als 5000 Arbeitnehmer unter Vertrag haben, um je weitere 1000 Arbeitnehmer¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 253

¹⁸⁵ Ebda, S. 285-291

¹⁸⁶ Ebda, S. 278 ff

¹⁸⁷ Ebda, S. 254

¹⁸⁸ Ebda, S. 266

3.3.2 Risiken und Probleme beim Einsatz von Betriebsvereinbarungen

Wie bei den Kollektivverträgen gibt es auch bei den Betriebsvereinbarungen immer wieder arbeitsrechtliche und juristische Diskussionen. Diese betreffen seit der Aufnahme in das Arbeitsverfassungsgesetz zum einen Strukturprobleme und in weiterer Folge Anwendungsprobleme¹⁸⁹. Oftmals stellt sich bei Analysen, wie beispielsweise bei der Arbeitstagung des Institutes für Arbeits- und Sozialrecht aus dem Jahre 1983 weniger die Problematik der juristischen Auseinandersetzung heraus, als vielmehr in der Voraussetzung des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen an sich¹⁹⁰. Die politische Diskussion aus dem Jahr 2000 durch die Bundesregierung über den Vorzug von Betriebsvereinbarungen gegenüber Kollektivverträgen verstärkte die Diskussion über Stärken und Schwächen der Betriebsvereinbarungen sowie die Deutungsproblematik von Regelungsinhalten in zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen erneut.

Als erstes konkretes Beispiel dieser Problematik soll die zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarung nach § 96 Abs. 1 Z 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes angeführt werden. Es handelt sich dabei, wie bereits erwähnt, um zustimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen, betreffend die Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde des Arbeitnehmers beeinträchtigen können.

Der strittige Punkt in dieser Regelung betrifft die Frage, was den Begriff der Kontrollmaßnahme beinhaltet. Dies geht aufgrund der Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes nicht definitiv hervor, da dieser Begriff nicht eindeutig definiert wurde. Daher sehen Experten diesen Begriff als zu weit gefasst. Der Anlass dieser Diskussion aus dem Jahre 1960 war der Einsatz eines Produktographen in einer Druckerei, der Aufzeichnungen über Auslastung oder Stillstand von Maschinen verfasste. Infolge eines Stillstandes der Produktionsmaschine musste von einem Arbeiter händisch der Grund dafür eingegeben und an die Zentrale übermittelt werden, die wiederum Rückschlüsse über Leistung und Verhalten ihrer Arbeiter ziehen konnte.

Diese Möglichkeit oder Tatsache löste einen Streit zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat aus, ob der Einsatz dieses Produktographen als eine Art der Kontrollmaßnahme

¹⁸⁹ Vgl. Tomandl, Theodor (1983): Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen, Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht, Band 1, Wien, Vorwort

¹⁹⁰ Ebda, Vorwort

einen zustimmungspflichtigen Tatbestand erfülle¹⁹¹. Somit ist nun unter § 96 Abs. 1 Z 3 der Wortlaut *„die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren“*¹⁹² geregelt. Nach Tomandl ist in dieser begrifflichen Festlegung der Wille des Gesetzgebers so zu verstehen, dass dieser nicht die Absicht anstrebte, *„alle Kontrollen der qualifizierten Mitbestimmung unterwerfen“*¹⁹³. Vielmehr ist bei jeder angestrebten Kontrollmaßnahme genau zu analysieren, welche Auswirkungen diese auf die Menschenwürde des Arbeitnehmers hat. Weiters wird durch Tomandl klargestellt, dass es sich nur um kollektive Kontrollmaßnahmen handle, die unter § 96 Abs. 1 Z 3 subsumiert sind und es sich daher nicht um den Schutz der Menschenwürde eines einzelnen Individuums handelt, sondern es sich um jenen Schutz handelt, der jedem Individuum *„in gleicher Weise“* zukommt¹⁹⁴.

Die nächste Frage, die sich in diesem Zusammenhang ergibt, ist, wann die Menschenwürde des Kollektivs berührt wird. Diese Implikation des Gesetzgebers wirft ein Deutungsproblem in der Diskussion auf. Rechtsmeinungen dazu sind beispielsweise die *„Unterstellung“*, es handle sich bei dieser Festlegung um einen *„argen rechts- und sozialpolitischen Fehler“*¹⁹⁵ und unterstellt dem Gesetz weiters, dass *„es eigentlich jede Berührung – und das solle heißen jede Beeinträchtigung – der Menschenwürde verhindern, wolle, weshalb der Betriebsrat von seinem Mitbestimmungsrecht immer nur negativen Gebrauch machen müsste“*¹⁹⁶.

Die Diskussion um die Begrifflichkeit der Menschenwürde und wie sie genau im Zusammenhang mit den Regelungsinhalten der Betriebsvereinbarung zu verstehen ist, kommt zu dem Schluss, dass Menschenwürde juristisch gesehen zu einem *„Sammelbegriff für die engeren Persönlichkeitsgüter“*¹⁹⁷ stehen soll und *„der Begriff der Menschenwürde müsse als Generalklausel verstanden werden, die nur in ihren Konkretisierungen greifbar werde“*¹⁹⁸. Daher müsste in Anbetracht der herrschenden Lehrmeinung die Persönlichkeitsrechte *„zuerst jener Besonderheit entkleidet werden [...], die sich aus ihrer positivrechtlichen Einbettung in ein bestimmtes Gesetz mit begrenzten Zielsetzungen ergeben“*¹⁹⁹. Daher müsse lt. Tomandl genaues Augenmerk darauf gelegt werden, die Interessen der Handelnden denen der

¹⁹¹ Ebda, S. 3 ff

¹⁹² Cerny, Josef (2005): a.a.O., S. 71

¹⁹³ Tomandl, Theodor (1983): a.a.O., S. 4

¹⁹⁴ Vgl. Tomandl, Theodor (1983): a.a.O., S. 5

¹⁹⁵ Tomandl, Theodor (1983): a.a.O., S. 5

¹⁹⁶ Ebda, S. 5

¹⁹⁷ zit nach: Mastronardi, Philippe (1978); Der Verfassungsgrundsatz der Menschenwürde in der Schweiz: ein Beitrag zu Theorie und Praxis der Grundrechte, in: Tomandl, Theodor (1983) a.a.O., S. 9

¹⁹⁸ Tomandl, Theodor (1983): a.a.O., S. 9

¹⁹⁹ Ebda, S. 11

Allgemeinheit gegenüberzustellen und sie in der gebotenen Form und Schutz anzuwenden, ansonsten wäre jedes Verhalten, welches die Persönlichkeitsrechte einschränkt, „rechtswidrig“²⁰⁰.

In Einklang mit den Analysen von Tomandl ist bei jeder Einführung einer Kontrollmaßnahme konkret herauszufinden, ob es sich tatsächlich um Eingriffe des Persönlichkeitsrechtes beziehungsweise um einen Eingriff in die Menschenwürde handelt. Weiters ergibt sich aus diesen Analysen, dass ein Arbeitsverhältnis immer einer Art von Kontrolle des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ausgesetzt ist, was nicht zwangsläufig zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechtes führt, aber durchaus zu einer Beeinträchtigung. Damit ist gemeint, alle Arten der Kontrolle, sofern sie das übliche Maß übersteigen, sind in jedem Falle zustimmungspflichtig. Als konkretes Beispiel kann eine extreme Überwachung des Arbeitgebers durch Fragebögen und Aufzeichnungspflichten gesehen werden, oder die Einführung von Mithöranlagen im Telefonsystem des Betriebes²⁰¹.

²⁰⁰Vgl. Tomandl, Theodor (1983): a.a.O., S. 11

²⁰¹Ebda, S. 16 f

3.4 Zusammenfassung

Der einführende Überblick beschreibt deutlich was Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sind. Die jeweiligen Formen bieten bereits einen Einblick über die komplexe Materie des kollektiven Arbeitsrechts und verdeutlichen die unterschiedlichen Möglichkeiten der Gestaltung.

Die beiden Exkurse „Unternehmenskollektivvertrag vs. Branchenkollektivvertrag“, sowie „freie Dienstnehmer“ zeigen einmal mehr, dass ein Blick unter die Oberfläche lohnenswert ist und eine Fülle an Problembereichen in sich birgt, denen sich Forschung und Lehre bereits angenommen haben.

Bezüglich der Thematik der ausgegliederten Rechtsträger werden die komplizierten und meist recht unterschiedlichen Vorgangsweisen deutlich. Das Arbeitsverfassungsgesetz bietet unterschiedliche Möglichkeiten der Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit. Diese sollten durch sondergesetzliche Bestimmungen nicht umgangen werden können. Es sollte vielmehr Bedacht auf deren Einhaltung gelegt werden um das herrschende System nicht ad absurdum zu führen.

Die freien Dienstnehmer können mittlerweile nicht mehr als die „Vernachlässigten“ im Arbeits- und Sozialrecht bezeichnet werden. Die mit 1.1.2008 eingetretenen gesetzlichen Veränderungen bieten den freien Dienstnehmern zumindest im Bereich des Sozialrechts eine Angleichung, sowie eine soziale Absicherung. Bestrebungen freie Dienstnehmer in das Arbeitsrecht einzubinden sind ansatzweise bereits vorhanden und werden innerhalb der Gewerkschaften forciert. Die Ausführungen haben gezeigt, dass eine gewerkschaftliche Vertretung in Teilbereichen bereits vorhanden und auch möglich ist. Bestrebungen diese zu intensivieren sind auf jeden Fall vorhanden.

Festgehalten wurde auch, dass es in den letzten Jahren zu einer Art Kollektivvertragsflucht gekommen ist. Dies ist ein Problembereich innerhalb des Kollektivvertragssystems dem sich der Gewerkschaftsbund angenommen hat und vehement bekämpft.

III. Abschnitt

4. Lohnpolitik und Kollektivvertragspolitik

4.1 Einleitung

Die Bereiche Lohnpolitik und Kollektivvertragspolitik bezeichnen Kernbereiche der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Die Verteilung des Einkommens und die Festsetzung der Lohnerhöhungen in Form von Verhandlungen sind nicht nur Teil des politischen Handelns, sondern auch Teil der Wirtschaftspolitik²⁰². Das Zusammenwirken von Politik, Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und Wirtschaft unterliegen ganz bestimmten Handlungsspielräumen und Rahmenbedingungen. Die Sozialpartner stellen in der Verfolgung ihrer Grundsätze für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen ein Gegengewicht zur Politik dar. Einschneidende Veränderungen im wirtschaftspolitischen Denken und Handeln, wie zum Beispiel durch den Beitritt zur Europäischen Union, führten zwangsläufig zu Veränderungen in den Tätigkeitsbereichen der Sozialpartner. Aber auch Veränderungen, wie beispielsweise in der Arbeitsmarktpolitik aufgrund neuer Beschäftigungsverhältnisse und Vertragsformen, oder interne Krisen wie die Mitgliederintegration, politische Agitation gegen Interessensvertretungen, Versuche das Sozialpartnermodell zu schwächen beeinflussen den Handlungsspielraum der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und hatten in der Vergangenheit Umdenkungsprozesse und Veränderungen zur Folge.

Das folgende Kapitel beschäftigt sich eingangs mit einer Darstellung der Institution Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Ein Einblick in die Funktionsweisen der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft soll die Besonderheiten des autonomen und des nicht-autonomen Wirkungsbereiches näher bringen.

Der folgende Exkurs über die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen soll die Besonderheit des autonomen Wirkungsbereiches an dieser Stelle hervorheben und gleichzeitig den Wandel der letzten Jahre darstellen. Das Zusammenspiel der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft mit Politik und Wirtschaft wird anhand eines Überblicks über Krisen, Reformen und Herausforderungen, denen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in den letzten Jahren gegenüberstanden, verdeutlicht.

²⁰² Vgl. Winklehner, Susanne (1995): Bestimmungsgründe der Kollektivvertragspolitik der Gewerkschaften. Am Beispiel der Kollektivvertragsverhandlungen für die eisen- und metallverarbeitende Industrie 1980-1993, Wien, S. 4 und S 10f

Darauf aufbauend bilden die Abschnitte über die Lohnpolitik und die Kollektivvertragspolitik einen Einblick in die Funktionalität der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Thema dieses Abschnittes sind unter anderem die Funktionsweise der Einkommensverteilung, sowie die unterschiedlichen Theorien die ihr zugrunde liegen.

In weiterer Folge werden die Phasen und Konzepte der Wirtschafts- und Lohnpolitik in der 2. Republik dargestellt. Den Abschluss dieses Kapitels bildet die Kollektivvertragspolitik des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Hauptaugenmerk wird dabei auf die Strategien und Probleme, denen die Gewerkschaften gegenüberstehen, gelegt.

4.2 Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft

Die uns heute bekannten Strukturen der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft ist historisch gewachsen und prägten die Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik unseres Landes. Arbeit und Kapital als bestimmende Faktoren, die Verteilung von Einkommen, der Wirtschaftsstandort und der dabei herrschende Wettbewerb, sowie die Europäische Union beeinflussen nicht nur alle Politikbereiche, sondern auch maßgeblich die Arbeit der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft.

Eine österreichische Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft entwickelte sich in Ansätzen bereits vor dem 1. Weltkrieg als Reaktion auf die industrielle Revolution. Die Gründungen in den Jahren 1918 bis 1920 werden als Beginn der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft im heutigen Sinne gekennzeichnet. 1918 gründeten sich Kommissionen in denen erstmals Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammentraten. Die 1919 gegründete Industriekonferenz hatte die Kontrolle der Preise und Löhne zur Aufgabe und kann als der Vorläufer der Paritätischen Kommission gesehen werden. In das Jahr 1920 fällt die Gründung der Arbeiterkammer als Gegengewicht zur bereits bestehenden Handelskammer²⁰³.

Die Entwicklung der sozial- und wirtschaftspartnerschaftlichen Ansätze geriet ins Stocken und konnte erst nach Ende des 2. Weltkrieges fortgesetzt werden. Der 1945 gegründete österreichische Gewerkschaftsbund und das Komitee zur Beratung dringlicher sozialpolitischer Probleme, zählten zu den ersten Einrichtungen zu Beginn des neuen Zeitalters. Zu einer weiteren bedeutenden Errungenschaft der Nachkriegsjahre zählten die fünf Lohn- und Preis Abkommen in den Jahren 1947 bis 1951. Die 1957 errichtete Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen komplettierte die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Der 1962 geschaffene Lohnunterausschuss und der 1963 eingerichtete Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen wurden der Paritätischen Kommission hinzugegeben²⁰⁴.

Die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in ihrer Gesamtheit, mitsamt ihren enthaltenen Institutionen und Gremien, sowie deren Wirkungsbereichen kann als eindrucksvolles und ergänzendes Instrumentarium zum Parlamentarismus angesehen werden. Die Arbeitgeber-

²⁰³ Vgl. Gerlich, Peter/ Anton Pelinka (1981): Modellfall Österreich? Möglichkeiten und Grenzen der Sozialpartnerschaft, Studien zur österreichischen und internationalen Politik, Band 4, S. 4

²⁰⁴ Ebda, S. 5

und Arbeitnehmerverbände, die Wahrnehmung von Entscheidungskompetenzen in den Bereichen der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik sowie das Prinzip der Einstimmigkeit, können als die Charakteristika der österreichischen Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft bezeichnet werden²⁰⁵.

²⁰⁵ Ebda. S. 5 und 6

4.2.1 Verbändeorganisation

Das österreichische Modell der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft bezeichnet die Zusammenarbeit zwischen den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dazu zählen sowohl freiwillige, als auch gesetzliche Interessensvertretungen. Zur Seite der Arbeitnehmer gehören der österreichische Gewerkschaftsbund, die Kammern für Arbeiter und Angestellte, sowie die betrieblichen Interessensvertretungen, der Betriebsrat. Auf der Seite der Arbeitgeber gibt es keinen allgemeinen Interessensverband wie es bei den Arbeitnehmern der Fall ist. Es gibt allerdings freie Berufsvereinigungen in einigen wenigen Branchen, die aber in keiner Dachorganisation zusammengefasst sind. Die wohl bedeutendste Organisation in diesem Bereich ist die Vereinigung der österreichischen Industrie. Die österreichische Wirtschaftskammer zählt zu den gesetzlichen Interessensvertretungen, die als Teilaufgabe die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der Gewerbetreibenden und somit die Interessensvertretung der Arbeitgeber darstellt²⁰⁶.

Der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Dachorganisation von 9 Fachgewerkschaften wurde 1945 gegründet. Der Gewerkschaftsbund basiert auf der freiwilligen Mitgliedschaft und verfolgt eine konsensorientierte Interessenspolitik. Nach dem Arbeitsverfassungsrecht wird dem ÖGB die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt, da er ein Verein ist. Er beruht auf freiwilliger Mitgliedschaft und hat sich die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen zur Hauptaufgabe gestellt. Seit Bestehen pflegt, sofern möglich, der Gewerkschaftsbund ein enges Verhältnis zu den beiden großen politischen Fraktionen um so Einfluss auf die Sozial- und Arbeitspolitik auszuüben. Zu seinen Aufgabenbereichen zählen Kollektivvertragsverhandlungen, Service und Beratung, gewerkschaftliche und berufliche Weiterbildung für Mitglieder und Funktionäre, die Durchsetzung sozialer Verbesserung sowie die Wiedererlangung der Vollbeschäftigung und die Sicherung der Reallöhne²⁰⁷.

Die Organisation der Arbeiterkammern sieht österreichweit eine Bundesarbeiterkammer, sowie eine Arbeiterkammer pro Bundesland vor. Bereits 1920 wurden Arbeiterkammern gegründet und 1945 wiedererrichtet. Das Arbeiterkammergesetz von 1992 ist die gesetzliche

²⁰⁶ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 183 ff

²⁰⁷ Ebda, S. 183 oder auch vgl. Statut des ÖGB abgerufen von der Internet-Homepage des ÖGB:

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Statuten%252C_LeitbiId%252C_Organe%252C_Aufbau_und_Gesch%25C3%25A4ftsordnung_des_%25C3%2596GB.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1197995194593 (12.02.2009)

Grundlage der Arbeiterkammer. Sie finanzieren sich durch ein Umlagensystem, das vom Dienstgeber für alle kammerzugehörigen ArbeitnehmerInnen einbehalten wird. Der Arbeiterkammer obliegen unter anderem die Aufgaben das Recht auf Begutachtung und Stellungnahme von Gesetzesentwürfen, die Mitwirkung in verschiedenen Gremien und Kommissionen, die Ernennung und Ausbildung von Laienrichtern bei Arbeits- und Sozialgerichten, die Entsendung von Vertretern in Pensions-, Kranken- und Unfallversicherungen, sowie das Recht auf Besichtigung von Arbeits- und Ausbildungsstätten beim Arbeitsinspektorat zu beantragen²⁰⁸.

Die betriebliche Interessensvertretung als ausschließliche Arbeitnehmervertretung vereint der Betriebsrat. Die Thematik des Betriebsrates wurde bereits unter 3.3.1 behandelt und soll an dieser Stelle keine weitere Erwähnung finden.

Die Vereinigung der österreichischen Industrie, auch bekannt unter dem Namen Industriellenvereinigung, wurde die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt. Sie wurde 1946 gegründet und beruht wie der österreichische Gewerkschaftsbund auf der Basis der freiwilligen Mitgliedschaft.

Die Wirtschaftskammer, oder auch unter der Bezeichnung Kammer der gewerblichen Wirtschaft bekannt, wurde bereits 1849 gegründet und basiert, wie die Arbeiterkammer, auf einer Pflichtmitgliedschaft. Auch die Wirtschaftskammer besteht aus einer Bundeswirtschaftskammer und je einer Wirtschaftskammer pro Bundesland. Ihr kommt ebenfalls das Recht auf Begutachtung und Stellungnahmen von Gesetzesentwürfen zu und behält sich ein Entsendungsrecht in verschiedene Gremien vor. Die Wirtschaftskammer vereint rund 130 Fachverbände und gehört bis auf die Elektrizitätswerke allen Wirtschaftszweigen an. Die Wirtschaftskammer, sowie ihre Fachverbände und Fachgruppen sind kollektivvertragsfähig.

²⁰⁸ Vgl. Arbeiterkammergesetz 1992, § 1 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes unter: <http://ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnum> (18.09.2008)

4.3. Wirkungsbereiche der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft

Die österreichische Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft wird in zwei von einander unabhängigen Wirkungsbereichen aktiv. Die Handlungsebenen der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft betreffen zum einen den autonomen und zum anderen den nicht-autonomen Wirkungsbereich.

Die Differenzierung dieser beiden Bereiche ist bezüglich der Funktionsweise der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft von Bedeutung, da sie eine Besonderheit darstellen. Dies gilt vor allem für den autonomen Wirkungsbereich, der historisch gewachsen ist und sich aus der Entstehungsgeschichte der Paritätischen Kommission ergibt. Ein Exkurs über die Paritätische Kommission stellt diese im Anschluss dar.

Pelinka beschreibt diese Besonderheit als die beiden „*voneinander strukturell unterscheidbare Wirkungsbereiche*“²⁰⁹. Die Rahmenbedingungen, die das Funktionieren dieser Bereiche garantieren sind keine festgeschriebenen Regeln, sondern sind nach Pelinka vielmehr als beobachtbare Grundlagen der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft wahrzunehmen. Diese Grundlagen drücken sich in folgenden Aufgaben aus: „Zusammenarbeit in Großgruppen“, „Zusammenarbeit von Politikern und Experten“, „Relative Autonomie der Sozialpartnerschaft gegenüber dem Parlament“, „Konkordanzmechanismen“, „Zentralisation und Monopolcharakter“, sowie „Konzertierung“²¹⁰.

Pelinka stellt an dieser Stelle fest, dass ein permanenter oder länger andauernder Wegfall einer dieser Voraussetzung „mit hoher Wahrscheinlichkeit“ auch andere Voraussetzungen zerstören kann und somit das „*ganze Instrumentarium sozialpartnerschaftlicher Gesellschaftspolitik ein Ende finden müsste*“²¹¹. Talos hält es für ausgeschlossen, dass „*alle traditionellen Ansätze akkordierter Politik auslaufen*“²¹².

Das Wirken einer Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft hängt immer auch von den herrschenden politischen Kräften ab. Der Fortbestand der Sozialpartnerschaft bleibt für Talos

²⁰⁹ Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., Wien, S. 7

²¹⁰ Ebda, S. 15-61

²¹¹ Ebda, S. 15

²¹² Der Standard, Wirtschaftsteil, 19.08.08, S. 18

aufrecht, allerdings aller Voraussicht nach in einer abgespeckten Version. Sie müssten, so Talos, zukünftig damit rechnen sich auf die Kernbereiche Arbeitsrecht, soziale Sicherung, Gleichbehandlung und Berufsausbildung zu konzentrieren.

4.3.1. Autonomer Wirkungsbereich

Der autonome Wirkungsbereich definiert sich in der Paritätischen Kommission und charakterisiert die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft im Allgemeinen, sowie im Besonderen durch „Informalität“, „Intimität“, „Zentralisation“ und „Verflechtung“²¹³. Demnach basiert die Paritätische Kommission auf freiwilligen Absichtserklärungen, sowie auf dem Einverständnis von Vertretern der großen „politischen Lager“. Der Konsens zwischen den obersten Organen der Großverbände sowie die Verflechtung von Verbands- und Staatsfunktionen sind weitere Grundlagen der Paritätischen Kommission.²¹⁴

Exkurs: Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen

Die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen wurde im März 1957 durch einen Briefwechsel zwischen Raab und Böhm gegründet. Diese Willensbekundung wurde durch einen Ministerratsbeschluss determiniert. Die ursprünglich befristete Kommission wurde Ende 1957 auf unbestimmte Zeit verlängert. In den darauffolgenden Jahren wurde die Kommission durch den Lohnunterausschuss, Preisunterausschuss und den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen ergänzt.

Die Kommission setzt sich durch die vier Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer²¹⁵ zusammen. Die Struktur der Kommission kann grob in drei Ebenen eingeteilt werden²¹⁶:

- Vorentscheidungsebene: bestehend aus dem Lohnunterausschuss, dem Preisunterausschuss und dem Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen;
- Informelle Endentscheidungsebene: bestehend aus der Präsidentenvorbesprechung der Präsidenten der vier Verbände, sowie

²¹³ Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 7f

²¹⁴ Ebda, S. 7 und 8

²¹⁵ Anm.: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Arbeiterkammern, Handelskammern und Landwirtschaftskammern

²¹⁶ Vgl. Grafik zur Struktur der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen in: Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 8

- Formelle Endentscheidungsebene in Form der Vollversammlung der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen.

Ebenfalls zur Ebene der informellen Endentscheidung zählt die Vorbesprechung der Präsidenten der vier Verbände, die aber in der Sozialpartnervereinbarung nicht explizit angeführt wird. Die Paritätische Kommission besitzt kein Einspruchsrecht oder irgendeine Art der Sanktionsmöglichkeit. Ihr Einfluss bezieht sich ausschließlich auf das Durchsetzungsvermögen der Verbände und ihrer Fähigkeit zur Durchsetzung des sozialen Friedens in Form von *„Reduktion sozialer Konflikte“*²¹⁷. *„Die Sozialpartnerschaft hilft mit, bestimmte Formen der Konfliktaustragung zu vermeiden, indem sie selbst bestimmte, neue „friedliche“ Muster der Konfliktaustragung bereitstellt“*²¹⁸.

Dem Verfahren der Lohn- und Preisunterausschüsse unterlagen alle Preise und Entgelte von Waren und Dienstleistungen jener Firmen, die Mitglieder der Bundesarbeiterkammer waren. Davon ausgenommen waren jene Regelungen die durch das Parlament geregelt wurden. Dem Preisunterausschuss oblag die Regelung der Preise. Die Behandlung von Lohnfragen betraf die Paritätische Kommission selbst und wurde von ihr verhandelt. Zu Beginn der 1980iger wurden durch den Preisunterausschuss ungefähr 50 % der industriellen Erzeugerpreise und rund 20 % der Verbraucherpreise kontrolliert. Knapp 90 % der Preisanträge stammten aus dem Bereich der Industrie²¹⁹.

Mit dem Sozialpartnerabkommen von 1992 kam dem Preisunterausschuss eine neue, veränderte Rolle zu. Nicht nur eine Namensänderung in „Wettbewerbs- und Preisunterausschuss“, sondern auch das Aufgabenprofil sollte diese Institution „erneuern“. *„Im Hinblick auf die abnehmende Praktikabilität der traditionellen paritätischen Preisregelungen erhalten Wettbewerbsfragen eine zunehmende Bedeutung. Künftig soll über Verlangen die Wettbewerbslage und –entwicklung in allen Wirtschaftssektoren untersucht und darüber in der Paritätischen Kommission berichtet werden. Darüber hinaus wird der Preisunterausschuss im offenen Sektor von den bestimmenden Unternehmen einer Branche Informationen über die Entwicklung der wirtschaftlichen Verhältnisse erhalten, während im geschützten Sektor nach wie vor das Antragsprinzip gelten soll“*²²⁰.

²¹⁷ Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 65

²¹⁸ Ebda, S. 66

²¹⁹ Vgl. Winklehner, Susanne (1995): a.a.O.

²²⁰ Sozialpartnerabkommen von 1992, abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner: <http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Abkommen1992.pdf>, S. 4 und 5 (17.07.2008)

Fakt ist leider, dass der Preisunterausschuss aufgrund mangelnder und mäßig relevanter Beratungsergebnisse über eine Informationsleistung kaum hinausging. In einer der letzten Sitzungen des Preisunterausschusses aus dem Jahr 2004 wurde beschlossen, dass Anträge zum Bereich Kabelfernsehen nicht mehr bearbeitet werden. Formal werden dem Preisunterausschuss bis heute nur mehr die Raffinerieabgabepreise von Heizöl gemeldet. Stattdessen wurde eine Schiedskommission im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zu Preisempfehlungen an denen die Sozialpartner teilnehmen, eingerichtet.

Der Lohnunterausschuss setzt sich aus vier Vertretern der Verbände zusammen. Wollte eine Gewerkschaft einen neuen Kollektivvertrag abschließen, musste dieser vor Beginn von Verhandlungen im Lohnunterausschuss behandelt werden. Auch hier gilt das Konsensprinzip wie beim Preisunterausschuss. Durch das Sozialpartnerabkommen von 1992 wurden die Aufgaben dieses Gremiums dahingehend abgeändert, dass dem Lohnunterausschuss „*alle Kollektivvertragsabschlüsse nach Unterzeichnung zur Kenntnisnahme*“ vorgelegt werden müssen²²¹.

Die Vollversammlung trat einmal im Monat zusammen und war eine nicht öffentliche Sitzung. In der Regel trafen sich die vier Präsidenten informell vor einer Vollversammlung und berieten sich bereits im Vorfeld, wie über welche Bereiche zu entscheiden ist. Die Teilnehmer der Vollversammlung trafen sich einmal im Quartal zu einer so genannten wirtschaftspolitischen Aussprache. Neben den vier Präsidenten der Verbände ist auch der Präsident und Vizepräsident der Österreichischen Nationalbank, der Leiter des Instituts für Wirtschaftsforschung und weitere Experten teilnahmeberechtigt. Trotz des Sozialpartnerübereinkommens, indem zumindest eine vierteljährliche Zusammenkunft vereinbart wurde, trat die Vollversammlung de facto seit 1998 nicht mehr zusammen²²².

Die Gründung des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen fällt in das Jahr 1963. Der Beirat setzt sich derzeit aus 21 Personen zusammen – davon sind 16 Personen Mitglieder des Beirates und 5 Personen sind in ihrer Expertenfunktion teilnahmeberechtigt. Diese treffen sich monatlich zu einer gemeinsamen Sitzung. Der Beirat verfügt weder über eigene Räumlichkeiten noch über ein eigenes Budget. Der Vorsitz des Beirates unterliegt einem halbjährlichen Rotationsprinzip. Die Sitzungen werden demnach in den jeweiligen Räumlichkeiten des amtierenden Vorsitzes abgehalten. Die Mitglieder erhalten für ihre

²²¹ Ebda, S. 5

²²² Vgl. Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 10

Tätigkeit im Beirat keine gesonderte finanzielle Abgeltung, da sie in einem aufrechten Dienstverhältnis zu einem der vier Verbände stehen. Kosten für Publikationen, Konferenzen und ähnlichem werden von den Verbänden selbst getragen²²³.

Der Beirat zeichnete sich vor allem in den ersten Jahren seines Bestehens durch seine Produktivität in Form von Expertisen aus, aber auch durch die gute Zusammenarbeit der oft unterschiedlichen Denkrichtungen und Meinungen der teilnehmenden Experten. *„Obwohl die Beiratsmitglieder aus unterschiedlichsten Denkschulen kamen und auch unterschiedliche Ideologien vertraten [...] war der Stil miteinander umzugehen von Vertrauen, Verständnis und Respekt geprägt [...], das eine besonders fruchtbare Arbeitsatmosphäre ergab. Die Bereitschaft und das Interesse von namhaften Persönlichkeiten außerhalb der Verbände als Experten in einer Arbeitsgruppe ehrenamtlich mitzuwirken war groß [...]. Der Beirat hatte eine große Anziehungskraft [...], Prestigeplattform für junge Ökonomen [...] Aufsteigergremium [...]“*²²⁴.

Dem Beirat kommt eine Beratungsfunktion aber auch eine Art der Politikberatung zu. Er berät in Fragen von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung in Form von Expertisen oder Konzepterstellung, Analysen und Lösungsvorschlägen. Seit der Gründung hat der Beirat, wie auch die Paritätische Kommission selbst, Entwicklungsphasen durchgemacht²²⁵.

Die Aufgabenstellung des Beirats hat sich im Laufe der Zeit den Veränderungen angepasst und beschäftigt sich heute mit „allgemeinen Beiträgen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik“ sowie mit den im Sozialpartnerabkommen 1992 vereinbarten Zielen:

- *„Bemühungen um die internationale Wettbewerbsfähigkeit mittels Investitionen, Forschung, Produktivitätssteigerung und Qualitätsverbesserung“;*
- *„Förderung und Entwicklung der menschlichen Begabung und Fähigkeiten, insbesondere durch Aus- und Weiterbildung“;*
- *„Erhaltung und Verbesserung einer menschengerechten Arbeitswelt und Weiterentwicklung einer möglichst ausgewogenen Sozialstruktur“*²²⁶

²²³ Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner: http://www.sozialpartner.at/beirat/beirat_mission_de.pdf (17.07.2008), S. 3

²²⁴ Beitrag von Schram, Jörg in Sozialpartnerschaftliche Politikberatung – Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1963-2005 in: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 97., abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer Wien: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d38/MWUG-97.pdf> (15.07.2008), S. 5

²²⁵ Ebda, S. 10

²²⁶ Sozialpartnerabkommen von 1992, abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner: <http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Abkommen1992.pdf>, S. 4 und 5 (17.07.2008), S. 2

In den Jahren 1964 bis 2005 hat der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 80 Studien herausgebracht. Dazu zählen beispielsweise Budgetvorschauen, Entwicklungspolitik, Vorschläge zur Kapitalmarktpolitik, Modernisierung des öffentlichen Sektors, Digitale Wirtschaft, Beschäftigungspolitik, Ostöffnung, soziale Sicherung im Alter, und vieles mehr²²⁷.

Die folgenden Zitate geben die Meinungen ehemaliger und aktiver Mitglieder des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen über die Rolle dieses Gremiums wieder:

Anton Pelinka sieht im Beirat die Antithese zum Parlamentarismus und begründet dies so: *„Das Parlament steht im Scheinwerferlicht, die dort agierenden Parteien sind letztlich immer an der Stimmenmaximierung interessiert. Das Fehlen einer solchen Orientierung aber zeichnet den Beirat aus: Der Beirat könnte auch als Antithese zum Parlamentarismus bezeichnet werden. Jedenfalls aber ist er eine Ergänzung zum Parlamentarismus und dessen Logik“*²²⁸.

Hannes Farnleiter, ehemaliger Wirtschaftsminister und Beiratsmitglied, kann in seinem Beitrag über den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen gar nicht genug seine Bedeutung hervorheben und vermerkt abschließend, dass *„Österreich heute nicht so dastünde, wenn es den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen an den entscheidenden Weggabelungen der Politik nicht gegeben hätte“*²²⁹.

Rudolf Strasser, ebenfalls ehemaliges Beiratsmitglied, sieht die Bedeutung des Beirates für die Regierung folgendermaßen: *„[...] die jeweilige Regierung war nicht schlecht beraten, wenn sie die Ergebnisse dieser sozialpartnerschaftlichen Arbeit in notwendigen Entscheidungen ausreichend berücksichtigt hat“*²³⁰.

Rückblick und Zukunft der Paritätischen Kommission

Die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen war besonders in den ersten Jahren seit ihrer Gründung für die Lohn- und Preiskontrolle ein äußerst wichtiges Instrument. Bereits im Vorfeld der Vorbereitungen für den Beitritt zur Europäischen Union hat sich gezeigt, dass

²²⁷ Sozialpartnerschaftliche Politikberatung – Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1963-2005 in: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 97., abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer Wien: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d38/MWUG-97.pdf> (15.07.2008), S. 26-28

²²⁸ Ebda, S. 3

²²⁹ Ebda, S. 9

²³⁰ Ebda, S. 10

die Paritätische Kommission nicht mehr die Rolle ihrer Gründungszeit verkörpert. Erste Wiederbelebungsversuche wurden durch das Sozialpartnerabkommen von 1992 unternommen und den Gremien der Kommission kamen zum Teil neue und veränderte Aufgaben zu. Der Beirat galt einst als ein prestigeträchtiges Sprungbrett für junge engagierte Ökonomen und ist dem Anschein ihrer belegbaren Expertisen nach das aktivste Gremium der Paritätischen Kommission.

Durch den Beitritt zur Europäischen Union haben sich die Aufgaben der Kommission verändert. Der nationale Handlungsspielraum verringerte sich für die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und neue Positionierungen waren auch für die Paritätische Kommission erforderlich. *„Die Verlagerung von Entscheidungen nach Brüssel bedeutet ja nicht, dass es nicht ebenso notwendig und zweckmäßig sein kann, sich auf Sozialpartnerebene um eine gemeinsame Meinung zu bemühen und auf diese Weise Einfluss auf die österreichische Position zu nehmen“*²³¹. Die Furcht über das Ende der Mitbestimmung hielt Einzug und man stellte die noch vorhandene Entscheidungsmacht generell in Frage. Aber auch hier waren sich manche Personen darüber einig, dass das Ende der Einflussmöglichkeiten auf europäischer Ebene nicht zwangsläufig eintreten müsse. Thomas Lachs, ehemaliges Beiratsmitglied, sieht aufgrund einschneidender Veränderungen im Aufgabenbereich der Paritätischen Kommission und vor allem durch den Beitritt zur Europäischen Union die Zukunftsvisionen so: *„Wir leben in Europa und die Möglichkeiten für die nationale Politik und damit auch für die nationale wirtschaftliche Beratung sind dadurch erheblich eingeschränkt“*²³².

Wie bereits dargestellt treten alle Gremien, außer dem Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, seit geraumer Zeit nicht mehr zusammen. Mit dem Sozialpartnerabkommen aus 1992 wurde versucht den alten Strukturen neues Leben einzuhauchen und sie wiederzubeleben. Fakt ist leider, dass diese Wiederbelebung noch aussteht.

²³¹ Beitrag von Rudolf Strasser in Sozialpartnerschaftliche Politikberatung – Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1963-2005 in: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 97., abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer Wien: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d38/MWUG-97.pdf> (15.07.2008), S. 11

²³² Beitrag von Lachs, Thomas, Ebda, S. 7

Es ist somit nicht verwunderlich wenn das Wirtschaftsblatt bereits 1996 über den „stillen Tod der Preisregelung“²³³ schreibt oder Ferdinand Karlhofer im Standard Interview²³⁴ im Bezug auf die Bad Ischler Deklaration sagt, dass es eine Paritätische Kommission nicht mehr gibt.

In der Deklaration aus 2006 – Austria 2016²³⁵ – wird wieder auf die Bedeutung des Beirates als Instrument der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft hingewiesen. Um an die frühere Rolle der Paritätischen Kommission anzuknüpfen, soll mindestens zweimal im Jahr ein Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialpolitischer Dialog zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern stattfinden. Dies soll der Wiederherstellung einer regelmäßigen Gesprächsplattform der Sozialpartner mit der Bundesregierung dienen.

Die Politik der Regierung ab dem Jahr 2000 hat nicht nur der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft im allgemeinen, sondern dem Beirat im Besonderen viel an Einflussphäre gekostet. Die Einbeziehung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft war offensichtlich nicht mehr gewünscht, zu viele Reformen wurden zu schnell durchgeführt. Der neue Politikstil der schwarz-blauen Regierung hatte nicht nur Konsequenzen für die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft im Allgemeinen zur Folge, sondern auch für den Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen. Richard Leutner hält in einer ersten Analyse über diese Regierung die Entwicklungen so fest: *„Erstens, dass die Budgetkonsolidierung ziemlich einseitig auf dem Rücken der Arbeitnehmer erfolgt, und zweitens, dass Maßnahmen geplant sind, die die Stellung der Arbeitnehmer und ihrer Interessensvertretungen in der Gesellschaft massiv schwächen“*²³⁶. Das Jahr 2004 wird als jenes von Leutner angeführt, indem die Regierung wieder stärker auf die Sozialpartner eingeht und Expertisen des Beirates auch wieder erwünscht waren.

Aufgrund der dokumentierten Wiederbelebungsversuche kann man sich dem Anschein nicht verwehren, dass die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen in ihrer Gesamtheit den Veränderungen der letzten Jahre schlichtweg zum Opfer gefallen ist. Es scheint als gäbe es die Paritätische Kommission nur noch formell auf dem Papier und die Sozialpartner bekunden in ihren diversen Abkommen eine Wiederbelebung derselbigen. Der Beirat mit

²³³ „Der stille Tod der Preisregelung“ Artikel vom 25.05.1996 heruntergeladen von der Internet-Homepage des Wirtschaftsblattes unter: <http://www.wirtschaftsblatt.at/archiv/209605/print.do> (02.07.2008)

²³⁴ „Buhlen um die Stimmen der Alten“ Artikel vom 22.06.2008 heruntergeladen von der Internet-Homepage des Online Standards unter: <http://www.derstandard.at/druck/?od=3353086> (02.07.2008)

²³⁵ Austria 2016, Deklaration der Sozialpartner, Bad Ischl im September 2006 heruntergeladen von der Internet-Homepage des ÖGB unter: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ_PrintWi... (02.07.2008)

²³⁶ Beitrag von Leutner, Richard, Ebda, S. 19

seiner Funktion der wissenschaftlichen Politikberatung wehrt sich gegen diesen Verfall und versucht, das Bild eines autonomen Wirkungsbereichs hinsichtlich der Paritätischen Kommission zu bewahren. Gerade angesichts der aktuellen Situation und Diskussion über die Teuerung von Lebensmittelpreisen rücken die ehemaligen Funktionen einer Paritätischen Kommission und eines Preisunterausschusses wieder in den Mittelpunkt. Nach langen zaudernden Überlegungen gibt der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit dem Druck der Arbeitskammern nach und gibt an die Bundeswettbewerbsbehörde den Auftrag, die Handelsketten auf möglichen Missbrauch ihrer Marktmacht und auf Preisabsprachen zu überprüfen. Die Einführung von Preiskontrollen findet Minister Bartenstein als „Unfug“.

Eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob es denn überhaupt noch eine Paritätische Kommission gibt und welche Einflussmöglichkeiten sie überhaupt noch hat, oder ob sie eines der vielen formalen Gremien ist, die in Aktenordner ruhen, wäre interessant, bedarf aber einer gesonderten, sehr ausführlichen Behandlung, die hier nicht geleistet werden kann. Die hier dargestellten Aussagen und Informationen sollen lediglich eine Momentaufnahme von auffindbaren Fakten darstellen.

4.3.2 Nicht-autonomer Wirkungsbereich

Im Gegensatz zum autonomen Wirkungsbereich betrifft der nicht-autonome Teil der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft jene Aufgabenbereiche, die in Kooperation und in Abhängigkeit zur Regierung stehen und stellt „die Verflechtung der Verbände mit staatlichen Organen, insbesondere mit Organen der Regierung dar“²³⁷.

Der nicht autonome Wirkungsbereich der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft betrifft jene Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse des parlamentarischen Systems, in denen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft miteinbezogen wird. Diese „klassischen“ Bereiche sind im Besonderen die Sozial- und Wirtschaftspolitik, wie zum Beispiel Sozialversicherungen, Arbeitsmarktförderung, Geld- und Kreditpolitik, etc.²³⁸. Die Zusammenarbeit der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft mit dem parlamentarischen System war sehr lange durch Konsens geprägt. Aus diesem Grund wurde diese Zusammenarbeit mit den Begriffen der „Kooperation“²³⁹ und der „Konzertierung“²⁴⁰ geprägt²⁴¹. Diese Begriffe bezeichnen die Zusammenarbeit der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und den politischen Trägern in Formen der Abstimmung sowie in der Koordination von wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen. Die Konsensorientierung zwischen Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und Regierung lässt sich insbesondere in den letzten Jahren nicht mehr schlüssig nachvollziehen. Dieses wird an einer anderen Stelle noch verdeutlicht.

Die Teilnahme am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess erfolgt in unterschiedlichen Formen wie beispielsweise in Kommissionen, Beiräten, Arbeitsgruppen, Konferenzen, Ausschüssen. Sie erfolgt zum einen in der Teilnahme von Gruppen und zum anderen in dem Recht der Teilnahme an Beratungen, Vorbereitungen von Gesetzen, Verordnungen,

²³⁷ Gerlich, Peter /Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 7

²³⁸ Vgl. Gerlich, Peter/Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 12

²³⁹ Talos, Emmerich (1985): Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungsdynamik kooperativ-konzertierter Politik in Österreich, Wien, S. 42-83, hier: S. 42 in: Peter Gerlich/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller (1985): Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien

²⁴⁰ Ebda, S. 42

²⁴¹ Vgl. Talos, Emmerich (1985): Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungsdynamik kooperativ-konzertierter Politik in Österreich, Wien, S. 42-83 in: Peter Gerlich/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller (1985): Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien, sowie Vgl. Gerlich, Peter/Anton Pelinka (1981): a.a.O., S. 12-14

Entscheidungsgrundlagen, aber auch in der Begutachtung von Verordnungen und Ministerialratsentwürfen und Initiativanträgen²⁴².

Wie im Bereich der autonomen Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, spielt auch hier die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine große Rolle. Auch an dieser Stelle muss angemerkt werden, dass diese Zusammenarbeit der Verbände heute nicht mehr in dem Ausmaß gegeben ist, wie dies beispielsweise noch in den Achtziger Jahren der Fall war.

²⁴² Vgl. Talos, Emmerich (1997): Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzertierung – politische Regulierung, Wien, S. 432-459, in: Dachs, Herbert/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Talos (1997): Handbuch des politischen Systems Österreich. Die zweite Republik, Wien

4.3.3 Krisen, Reformen und Herausforderungen

Blickt man auf die Geschichte der Geschehnisse der letzten Jahre und Jahrzehnte zurück, so findet man einige Momente die einen Veränderungsprozess und Reformen innerhalb der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft herbeiführten. Emmerich Talos bezeichnet die Neunziger Jahre als die wohl kritischsten Jahre in der Geschichte der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Die Reformbedürftigkeit der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft steht im Mittelpunkt der Analysen von Talos und Karlhofer.

Verortet wird dieses Bedürfnis anhand von zwei Aspekten. Zum einen ist die Notwendigkeit aufgrund von internationalen Entwicklungen, wie der veränderte Handlungsspielraum durch den EU-Beitritt gegeben. Zum anderen erfordern interne Begebenheiten – die Mitgliederintegration und der „interne Druck durch partikulare Interessen“ – eine Neupositionierung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Die Kammerkrise oder etwa der Beitritt zur Europäischen Union zwangen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in einem neuen veränderten Rahmen zu agieren. Das veränderte politische Parkett ab dem Jahr 2000 schwächte die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und der Skandal um die BAWAG begünstigte die Situation des Gewerkschaftsbundes nicht gerade.

4.3.3.1 Kammerkrise

Auslösender Faktor der Kammerkrise stellte die geringe Wahlbeteiligung bei der AK-Wahl 1989 dar. Beteiligt an sich bei der AK-Wahl 1984 noch 63,6 % waren es bei der Wahl von 1989 nur mehr 48 % der Wahlberechtigten²⁴³. Dies stellte die niedrigste Beteiligung seit Bestehen der Kammer dar. Die Pflichtmitgliedschaft rückte in den Mittelpunkt der politischen Diskussion.

Mit der Reform von 1992 versuchte die Arbeiterkammer der negativen Wirkung entgegenzutreten und führte Mitbestimmungsrechte für Mitglieder ein und erweiterte das Serviceangebot. Entgegen der gewünschten Verbesserung sank die Wahlbeteiligung 1994 um sagenhafte 17 % auf nur 31 %. Die Wirtschaftskammer war ebenfalls von einem Rückgang

²⁴³ Vgl. Tabelle 1 „Wahlbeteiligung bei AK- und WK Wahlen 1984-95“ in Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit, S. 15-46, hier 19 in: Karlhofer, Talos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

der Wahlbeteiligung betroffen, wenn auch nicht in so einem hohen Ausmaß wie es bei der Arbeiterkammer der Fall war. 1985 belief sich die Wahlbeteiligung in der Wirtschaftskammer noch auf 70 %, die sich aber 1990 auf 61,9 % verringerte und 1995 weiter auf 51,7 %²⁴⁴ sank.

Im Koalitionsabkommen zwischen SPÖ und ÖVP aus dem Jahre 1994 wurde die Abhaltung einer Urabstimmung über die Pflichtmitgliedschaft in allen Kammern bis Ende 1996 festgeschrieben. Diese wurden in unterschiedlicher Art von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer durchgeführt. Die Arbeiterkammer erhielt 91 % und die Wirtschaftskammer 82 % Ja-Stimmen für die Beibehaltung der Pflichtmitgliedschaft. Infolge der Befragung wurden 1998 die Kammergesetze hinsichtlich der Änderung der Wahlsysteme (Wahltermin, Wahlzeitraum und Wahlmodus) novelliert²⁴⁵.

Mit der AK-Novelle von 1992 wurde das Dienstleistungsangebot auch durch die Einführung des Rechtsschutzes erweitert. Die Beratungsfälle haben sich nahezu verdoppelt. Zurückzuführen ist das vor allem auf die Zunahme der atypischen Beschäftigungsformen. Auch die Wirtschaftskammer unterzog sich nach den Reformen aus 1998 und 2000 einer großen Reform. Unter Zuhilfenahme einer Mitgliederbefragung wurde für die Wirtschaftskammer ein Leistungskatalog erstellt. Dieser sah zum einen eine Senkung der Umlage um 30 % und zum anderen eine Reduktion des Kammerpersonals sowie eine Ausweitung des Leistungsangebots vor²⁴⁶. Die Kammerkrise gilt heute als überwunden.

4.3.3.2 Mitgliederintegration und Organisationsdichte

Die Macht einer Gewerkschaft gründet sich primär auf die Mitgliederzahl, die die Vertretungsmacht der Gewerkschaft anzeigt. Bereits zu Beginn der Siebziger Jahre entwickelte sich die Mitgliederzahl im Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung rückläufig. Augenscheinlich und problematisch wurde dieses aber erst in den Achtziger Jahren. In den Neunziger Jahren wuchs die Zahl der Beschäftigten weiter an, während die Mitgliederanzahl weiterhin im Sinken begriffen ist. 1995 lag die Beschäftigtenkurve bei 128,3 % während die Mitgliederkurve sich bei 97,1 % befand²⁴⁷.

²⁴⁴ Ebda, S. 19

²⁴⁵ Ebda, S. 19

²⁴⁶ Vgl. Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit, S. 15-46, hier 23 in: Karlhofer, Talos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

²⁴⁷ Schaubild 2 „Beschäftigtenentwicklung und gewerkschaftlicher Mitgliederstand 1965-1997, Ebda, S. 23

Karlhofer erklärt sich diesen Rückgang so: „[...] dass aufgrund der spezifischen institutionellen Gegebenheiten der Arbeitsbeziehungen in Österreich der Strukturwandel der Beschäftigung sich auf den Organisationsgrad besonders nachhaltig auswirkt“²⁴⁸.

Der Rückgang des Organisationsgrades von Gewerkschaften war und ist kein rein österreichisches Phänomen. Deutschland und Großbritannien sind ebenfalls von einem Mitgliederrückgang betroffen. Der Rückgang der Mitgliederzahlen kann als ein europäisches Problem angesehen werden. 1970 lag der Organisationsgrad der österreichischen Gewerkschaften bei rund 60 % und 2002 bei 36 %. Im OECD Vergleich aus 2004 liegt Österreich hinter Schweden, Dänemark, Finnland, Belgien und Norwegen²⁴⁹.

Dieser verortete Strukturwandel führte zu unterschiedlichen Konfliktlinien die Karlhofer in seiner Analyse wie folgt bezeichnet:

- Arbeiter vs. Angestellte: darunter ist der seit den 1970er Jahren andauernd Konflikt zu verstehen, der sich als eine arbeitsrechtliche Privilegierung der Angestellten gegenüber den Arbeitern äußert²⁵⁰;
- privater vs. öffentlicher Sektor: die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors hatten trotz Ausgliederungs- und Sparmaßnahmen immer eine konstant hohe Mitgliederanzahl und besitzen im Gegensatz zum privaten Sektor über eine sehr hohe Verhandlungsmacht²⁵¹;
- kleine vs. große Gewerkschaft: durch den Strukturwandel waren Zusammenlegungen von Gewerkschaften zum einen aus finanziellen und administrativen Gründen und zum anderen aufgrund der Neugruppierung der Arbeitsmärkte notwendig. Die Zusammenlegung oder Fusionierung einzelner Gewerkschaften reduzierte die Anzahl der einzelnen Fachgewerkschaften von 13 auf 9²⁵².

²⁴⁸ Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit, S. 15-46, hier 24 zit.n. Blaschke/Traxler (1998): Die Arbeitsbeziehungen zwischen Organisation und Disorganisation des Arbeitsmarktes, S. 67-86, hier: S. 74 in: Preglau, Max/Richter, Rudolf (Hg.) (1998): Postmodernes Österreich? Konturen des Wandels in Wirtschaft, Gesellschaft, Politik und Kultur, in: Karlhofer, Talos (1999): a.a.O.

²⁴⁹ Vgl. Tabelle 3 „Gewerkschaftlicher Organisationsgrad im OECD-Vergleich-Netto-Organisationsgrad“ in: Karlhofer/Talos (2005). Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, S. 15

²⁵⁰ Vgl. Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit, S. 15-46, hier: S. 24 in: Karlhofer, Talos (1999): a.a.O.

²⁵¹ Ebda, S. 24

²⁵² Ebda, S. 24

Mittlerweile ist die ehemals stärkste Arbeitergewerkschaft Metall-Bergbau-Energie nunmehr drittstärkste Gewerkschaft hinter der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes²⁵³.

4.3.3.3 Beitritt zur Europäischen Union

Der Beitritt zur Europäischen Union brachte veränderte Rahmenbedingungen für die Verbände. Veränderungen ergaben sich zum einen in der Beschränkung bisheriger Mitbestimmungen und geänderter Rahmenbedingungen und zum anderen ergaben sich neue Mitbestimmungsfelder im Bereich des Lobbying und der Teilnahme oder Beratungstätigkeit in Kommissionen und Dialogen. Macht- und Einflussverluste sind vor allem in jenen Bereichen feststellbar in denen nun Entscheidungen auf Gemeinschaftsebene entschieden werden, wie zum Beispiel in den Bereichen der Agrar-, Wettbewerbs- und Außenhandelspolitik, sowie in Teilen der Sozial- und Umweltpolitik²⁵⁴.

Die Einbindung der Dachverbände in die Institutionen und Kommissionen der Europäischen Union sind ein Teil der Mitwirkungsmöglichkeiten der Sozialpartner. Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist primär in der ETUC²⁵⁵ (Europäischer Gewerkschaftsbund) integriert. Arbeitgeberverbände sind in die UNICE²⁵⁶, CEEP²⁵⁷ integriert. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Wirtschaftskammer in der UNICE keine Aufnahme erfährt, da dieses Gremium nur jene Verbände als Mitglieder akzeptiert die keine Pflichtmitgliedschaft haben. Daher übernahm die Industriellen Vereinigung sozusagen den Platz der Wirtschaftskammer²⁵⁸.

Die Konkurrenz zwischen Industriellen Vereinigung und Wirtschaftskammer auf nationaler Ebene verdreht sich auf EU-Ebene. Während national die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsverhandlungen führt, ist die Industriellenvereinigung auf EU-Ebene vertreten, da sie über keine Pflichtmitgliedschaft verfügt „*Es ist für uns wahnsinnig*

²⁵³ Vgl. Karlhofer/Talos (2005). Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, S. 13

²⁵⁴ Vgl. Falkner, Gerda (1999): Korporatismus auf österreichischer und europäischer Ebene: Verflechtung ohne Osmose? S. 215-240, hier: S. 215 in: Karlhofer, Talos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

²⁵⁵ Anm. ETUC = European Trade Union Confederation, europäischer Gewerkschaftsbund

²⁵⁶ Anm. UNICE = Union des Confédérations de l'industrie et des Employeurs d'Europe, Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas

²⁵⁷ Anm. CEEP = Centre européen des entreprises á participation publique et des entreprises d'intérêt économique général, Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft

²⁵⁸ Vgl. Falkner, Gerda (1999): Korporatismus auf österreichischer und europäischer Ebene: Verflechtung ohne Osmose? S. 215-240, in: Karlhofer, Talos (1999): a.a.O., S. 225-231

unangenehm, dass wir nicht Mitglied der UNICE sind, weil dort Industrievertretungsorganisationen sitzen, die auf Klein- und Mittelbetriebe eigentlich überhaupt keine Rücksicht nehmen. Das ist gerade bei europäischen Sozialpartnerverhandlungen ein nicht zu unterschätzendes Problem“²⁵⁹.

Die Wirtschaftskammer muss sich daher an Entscheidungen des EU-Gremiums halten, die sie selbst nicht mitausgehandelt haben. Somit steht sie in einer Art der Abhängigkeitsbeziehung zur Industriellenvereinigung. Die Rolle der Industriellenvereinigung hat sich im Zuge der Privatisierungsmaßnahmen stark verändert. War ihr während der verstaatlichten Industrie die Mitgliedschaft im freien Verband nicht gestattet, vertritt sie nun die großen Konzerne wie VA Tech und VOEST Alpine und übernahm nach dem Beitritt die europäische Rolle auf dem Gebiet der Arbeitgeberverbände. Sie ist aber auch von ihrer sozial- und wirtschaftspartnerschaftlichen Rolle, die sie noch bis weit in die Neunziger Jahre vertrat, abgekommen und versteht sich selbst als freiwillige Interessensvertretung mit rund 3.500 Mitgliedern und legt ihren Schwerpunkt auf Lobbying²⁶⁰.

²⁵⁹ Falkner, Gerda (1999): Korporatismus auf österreichischer und europäischer Ebene: Verflechtung ohne Osmose? S. 215-240, hier 230 in: Karlhofer, Talos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

²⁶⁰ Anm. vergleiche dazu die Internet-Homepage der Industriellen Vereinigung unter: <http://www.iv-net.at>

4.3.3.4 ÖVP/FPÖ Regierung

Die Kooperation und die Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartner haben sich mit dem Antritt der schwarz-blauen Regierung im Jahr 2000 entscheidend verändert. Der Bereich Arbeitsrecht hat dabei den größten Veränderungsprozess durchlebt²⁶¹. Die Arbeitsrechtsmaterien werden zum Wirtschaftsministerium verlegt, womit diesem Ministerium wohl in dem Bereich die größte Macht in Form des Durchsetzungspotenzials obliegt. „Für den arbeitsrechtlichen Willensbildungs- und Entscheidungsprozeß ist zwar die formale Einbindung der Dachverbände konstatierbar“²⁶² so Talos Befund, hat aber mit der ehemaligen Verbändemacht nichts mehr gemein. Eine Mitgestaltungsmacht seitens der Verbände oder gar eine Akkordierung der politischen Vorhaben mit den Verbänden sei faktisch in dieser Zeit nicht mehr oder nur mehr in sehr geringem Ausmaß vorhanden. Man gewinnt eher den Eindruck einer politischen Themendiktion und einer Schnelligkeit in der Durchsetzung und Erledigung von einer Fülle von Gesetzen im Parlament, die bis zu diesem Zeitpunkt nicht vorhanden war²⁶³.

Im Bereich der Sozialversicherung kommt Talos in seinen Analysen zu dem Befund, dass auch hier seit dem Jahr 2000 kein einheitliches Bild im Willensbildungs- und Entscheidungsprozess mehr vorherrschend ist. Koordinierungen oder Akkordierungen über Vorhaben gibt es seit der politischen Wende nur mehr zwischen den Akteuren der Regierung und dem Koalitionspartner, sowie unter den Regierungsparteien. Neben dem Begutachtungsverfahren werden die Verbände nur mehr in Form von Hearings und Runden Tischen in den Entscheidungsprozess eingebunden. Diese neue Art des Regierens und die neue Art der Einbeziehung von Interessensvertretungen dienten ausschließlich als eine Art der Zurschaustellung des vermeintlichen Verhandlungswillens, obwohl Entscheidungen bereits im Vorfeld feststanden. Daher bezeichnet Talos diese Form der Einbeziehung eher als „Inszenierungsabsicht als von Verhandlungsoptionen“²⁶⁴ geleitete Sitzungen.

Als ein weiteres Beispiel soll an dieser Stelle die Vorgangsweise der ÖVP/FPÖ Regierung im Bereich der Pensionsreform kurz dargestellt werden. Im März 2003, nach der Neuauflage von schwarz-blau, begannen wie im Regierungsprogramm vereinbart, die Verhandlungen

²⁶¹ Vgl. Talos/Stromberger (2005): Zäsuren in der österreichischen Verhandlungsdemokratie S. 79-108 in: Talos, Emmerich, Karlhofer, Ferdinand (2005): Sozialpartnerschaft. Österreichische und europäische Perspektiven, Wien

²⁶² Talos/Stromberger (2005): a.a.O., S. 88

²⁶³ Vgl. Talos/Stromberger (2005) a.a.O., S. 88

²⁶⁴ Talos/Stromberger (2005): a.a.O S. 90

zwischen den Koalitionsparteien. Man einigte sich in den Verhandlungen diesen Entwurf im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes zu beschließen und brachte bereits Ende April einen Entwurf im Parlament ein. Die großen Dachverbände schlugen eine Konzepterstellung vor. Nach Ablehnung dieses Vorschlages folgten Streikmaßnahmen und Demonstrationen. Als Reaktion folgten mehrere Runde Tische, die jedoch schlussendlich auch zu keiner Einigung führten. Nach einer Debatte im Budgetausschuss unter Einbeziehung von Experten des Wirtschaftsforschungsinstituts und der Arbeiterkammer wurde die Regierungsvorlage mit den Stimmen der Koalitionsparteien verabschiedet²⁶⁵. In der Plenarsitzung wurde eine aktuelle Stunde unter dem Thema *„Reformschwindel der Bundesregierung statt gerechte Pensionsreform in Österreich“* von der SPÖ eingebracht. In dieser wirft Bundesminister Haupt den Sozialpartnern vor, den Runden Tisch verlassen zu haben und zum Streik aufgerufen zu haben, anstatt ernsthaft mitzuarbeiten²⁶⁶.

Abgeordneter Walch (FPÖ) wirft den Sozialdemokraten und den Vertretern des österreichischen Gewerkschaftsbundes Unwillen vor und das auf Ansuchen von Bundesminister Haupt die Verhandlungen weitergeführt wurden. *„Traurig ist nur eines: dass unser Vizekanzler hergegangen ist und versucht hat, die Sozialpartner zu Verhandlungen einzuladen. Das ist zunächst nicht gelungen, weshalb er sogar zum Bundespräsidenten hat gehen müssen und ihn gebeten hat, dass er euch zur Pflicht ruft und sagt: kommt her, ihr seid mit verantwortlich und müsst mitarbeiten!“*²⁶⁷.

Weitere Beispiele für eine nur teilweise Einbindung in Entscheidungsprozesse sind das Konjunkturbelebungs-gesetz aus 2002, das Ausländerbeschäftigungsgesetz aus 2004 sowie die Änderungen in der Arbeitslosenversicherung, der Gewerbeordnung und im Konsumentenschutz²⁶⁸.

²⁶⁵ Vgl. Talos/Stromberger (2005) a.a.O., S. 91

²⁶⁶ Antrag der SPÖ auf eine aktuelle Stunde zum Thema *„Reformschwindel der Bundesregierung statt gerechte Pensionsreform in Österreich“* abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00018/fname_006694.pdf (22.07.2008)

²⁶⁷ Stenographischen Protokoll abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00018/fname_006694.pdf (22.07.2008), S. 24

²⁶⁸ Vgl. Talos/Stromberger (2005) a.a.O., S. 85-98

4.3.3.5 Zusammenfassung

Bei all den aufgezeigten Beispielen ist eindeutig eine Veränderung in der Akteursstellung der handelnden Personen im Bezug auf den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess erkennbar²⁶⁹. Beobachtbar dabei sind eine verstärkte Akteursstellung für Koalitionspartner und Regierungsparteien, sowie eine eingeschränkte Rolle der Dachverbände, insbesondere der Arbeitnehmervertreter. Im Bereich der Begutachtungsverfahren gibt es ebenfalls beobachtbare Veränderungen im Umgang mit Sozialpartnern. Einschränkung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses im Bereich der Begutachtung, informelle Gespräche, „Gipfeltreffen“ und Runde Tische als mediale Inszenierung, dienen der öffentlichen Zurschaustellung vermeintlicher Verhandlungen und Willensbekundungen. Diese neue Art des Regierens und die neue Form der scheinbaren Einbindung in Entscheidungsprozesse, dienen offensichtlich einer kontinuierlichen Zurückdrängung der Sozialpartner, insbesondere der Arbeitnehmervertreter. Das enorme Tempo das die Regierungsparteien in ihren Beschlussfassungen durchführte, mündete in den Jahren 2001-2004 in der Aufhebung von 15 Gesetzesbeschlüssen durch den Verfassungsgerichtshof.

Talos Befund für eine Einschränkung des Handlungsspielraumes durch den Beitritt zur Europäischen Union sieht wie folgt aus: *„Der EU-Beitritt bedeutet zwar „Terrainverlust“ durch das Abwandern von Entscheidungskompetenzen auf die Gemeinschaftsebene [...]. Der Trend ist kein linearer: Es bestehen Möglichkeiten der Mitbeteiligung an der österreichischen Positionsfindung wie auch interessenpolitische Terraingewinne für die Akteure der Sozialpartnerschaft durch die Integration in europaweit agierende Verbände auf Brüsseler Ebene“*²⁷⁰.

Der von vielen verortete Bedeutungsverlust in der Gestaltungsfunktion der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft lässt sich nicht im Allgemeinen beantworten, wie das beispielsweise ÖVP nahe Personen getan haben. Nach der politischen Wende im Jahr 2000 wurde die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, vor allem die Arbeitnehmervertreter, von einigen Personen aus diesem Kreis totgesagt, oder am Boden liegend bezeichnet²⁷¹. Natürlich hat sich die Sozial-

²⁶⁹ Vgl. Talos/Stromberger (2005): a.a.O, S. 79-108

²⁷⁰ Talos, Emmerich (1999): Sozialpartnerschaft: Zwischen Entmystifizierung und Anpassungsherausforderungen. Ein Resümee S. 277-298, hier S. 278 in: Karlsrufer/Talos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

²⁷¹ Anm. vergleiche dazu diverse Beiträge in den Jahrbüchern für Politik von der politischen Akademie aus den Jahren 2001 bis 2003

und Wirtschaftspartnerschaft verändert, Einschränkungen aufgrund des politischen Handels der Regierenden erfahren.

Talos macht in seiner Analyse diesbezüglich zwei Aspekte deutlich, die eine veränderte Macht der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft aufgrund von strukturellen Veränderungen darstellt. Zum einen bezeichnet er eine wesentliche Veränderung der *„Voraussetzungen für Interessensvermittlung und Interessenspolitik auf der Makroebene von Politik“*, *„die Kritik an Funktionsweisen und Strategien der Repräsentanten der Dachverbände“*²⁷². Insofern *„als durch Verbandsrepräsentanten der wachsende interne Problemdruck in Form steigender Konfliktbereitschaft externalisiert wird [...] bei einer Reihe von politischen Issues wachsenden inhaltlichen Differenzen minimiert dies den Verhandlungsspielraum und die Akteure“*²⁷³.

Der zweite Aspekt betrifft den Bedeutungsverlust der Gestaltungsfunktion innerhalb des entscheidungspolitischen Stellenwertes der großen Dachverbände. *„Die Rolle der Regierung im Prozeß der Politikformulierung und Entscheidungsfindung ist bestimmender geworden“*²⁷⁴. Dies lässt sich nicht nur an Veränderungen durch den EU-Beitritt beobachten, sondern vor allem am Rückgang der traditionellen Einbindung der Sozialpartnerverbände wie das beispielsweise bei den Sparpaketen, Pensionsreform und unter der Regierung Schüssel und da im Besonderen in den Jahren 2000 bis 2002 erfolgt ist. Die Regierung hat sowohl die Inhalte wie auch die Vorgangsweise bestimmt.

Neben einer Einbusse in der Gestaltungsfunktion weißt die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft aber auch in traditionellen Bereichen der Interessenspolitik Kontinuitäten vor. Die Mitgestaltung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in Politikbereichen durch ihre Mitwirkung in Beiräten, Kommissionen und Ausschüssen in Form einer Beratungsfunktion und kooperative Mithilfe in Entscheidungsfindungen, ist weiterhin feststellbar. Ebenfalls Kontinuität in politischen Entscheidungen und zwar wie Talos es formuliert hat, in einer *„äußerst ausgeprägten Weise“*²⁷⁵, durch akkordierte Kompromisse zwischen Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und Regierung verortet Talos in den Bereichen

²⁷² Talos, Emmerich (1999): a.a.O., S. 280

²⁷³ Ebda, S. 280

²⁷⁴ Ebda, S. 280

²⁷⁵ Ebda, S. 285

Arbeitsrecht, agrarische Marktordnungspolitik, Gleichbehandlungspolitik, sowie in der beruflichen Ausbildung²⁷⁶.

Neue Einflüsse und Veränderungen oder gar Beschränkungen bieten wiederum neue Herausforderungen um neue Wege zu gehen. Der Einzug der EU-Ebene, die wirtschaftliche Standortsicherung, der internationale Wettbewerb, der rasante Wandel im Bereich der Beschäftigungsformen werden immer wieder Veränderungen herbeiführen und neue Herausforderungen in Politikbereichen und der Interessensvermittlungspolitik mit sich bringen. Die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft hat in den letzten Jahren mehrfach bewiesen, dass sie sich den Herausforderungen und Veränderungen gestellt hat und den Reformbedarf auch erkannt und gewählt hat (Veränderung politischer Ziele, neue Bewertung und Modifikation innerhalb der Paritätischen Kommission, Sozialpartnerabkommen, institutionelle Erweiterungen, etc.).

Talos schreibt abschließend in seiner Analyse, dass der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft Zukunft attestiert wird. Es sei nicht von ihrem Ende auszugehen, sondern von „*deren Wandel zum einem „gemäßigten“ Muster korporatistischer Interessenspolitik*“²⁷⁷.

²⁷⁶ Vgl. Talos, Emmerich (1999): a.a.O., S. 285

²⁷⁷ Talos, Emmerich (1999): a.a.O., S. 296

4.4 Lohnpolitik

Gerechter Lohn und Einkommen sind angesichts der aktuellen Situation – Teuerungsrate von 3,8 % - aktueller denn je. Der Startschuss für die Herbstlohnrunder ist zumindest medial schon vorab gefallen. Angesichts der immensen Preisexplosion für Mieten, Strom, Gas, Lebensmittel und Spritpreise hat der ehemalige ÖGB Präsident Rudolf Hundstorfer bereits verkünden lassen, dass die Lohnrunder die Teuerungsrate decken müssen. Peter Rosner legt die Ober- und Untergrenze für die heurigen Lohnabschlüsse zwischen 3,5 % und 5,5 % ²⁷⁸ fest.

Bereits jetzt wird klar, dass Lohnpolitik ein komplexes Konstrukt darstellt und viele verschiedene Vorgänge in sich vereint. Als eine von mehreren Vorgängen wird die Bildung von Löhnen und Gehältern bezeichnet. Wie hoch die Lohnabschlüsse sind hängt einerseits vom Gelingen der Lohnverhandlungen im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen ab. In diese Verhandlungen fließen Parameter wie die Höhe der Inflation, Preissteigerungen wie derzeit die Teuerungsrate. Aber auch die jeweiligen Unternehmungen entscheiden aufgrund ihrer Produktionsgewinne wie weit sie den Forderungen der Arbeitnehmer und ihren Verbänden nachgeben können und dies auch wollen. Immer im Blickpunkt sind dabei ihre eigenen Prognosen und Entwicklungen, sowie die allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen.

Der Staat ist ein weiterer Faktor. Dieser legt nicht nur die Höhe der Steuern und Abgaben fest, sondern bestimmt die wirtschaftspolitischen Ziele und versucht diese auch zu steuern. Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass verschiedene Akteure, mit zum Teil unterschiedlichen Interessen das gute Gelingen einer Volkswirtschaft festlegen und steuern.

Diese vereinfachte Erklärung vernachlässigt die unterschiedlichen Faktoren, die in Lohn- und Wirtschaftspolitik weiters hineinfließen, wie beispielsweise Beschäftigung, Wachstumsrate, etc. Dennoch bieten sie einen Einblick über die komplexe Verflechtung der verschiedenen Einflussgebiete.

²⁷⁸ Vgl. Artikel „Inflation sorgt für heiße Herbstlohnrunder“ abgerufen von der Internet-Homepage von der Standard.at unter: <http://www.derstandard.at> (25.07.2008)

Warum verdienen Manager, Unternehmer, Vorstandsmitglieder derart hohe Einkommen und Angestellte und Arbeiter so wenig? Warum sind die einen arm und die anderen reich? Die Kluft zwischen arm und reich hat sich besonders in den letzten Jahren extrem entwickelt, sodass sich nun auch Forscher und einige Politiker damit beschäftigen und auf dieses Problem hinweisen. Wer bestimmt, wer was verdient, wer bestimmt den Preis einer Arbeit? Diese Thematik beschäftigt viele Menschen, da die Höhe ihres Einkommens auch die Form ihrer Existenz maßgeblich bestimmt. Mankiw antwortet auf diese Frage wie nur ein Volkswirt es tun kann und versucht diese Fragen kurz und prägnant zu beantworten:

„Das Einkommen einer Person hängt von Angebot und Nachfrage nach der Arbeitskraft dieser Person ab, die ihrerseits von natürlicher Begabung, Humankapitalausstattung, Lohndifferenzierungen, Diskriminierung usw. bestimmt wurden. [...] Bestimmungsgründe der Lohnbildung in einem hohen Maße dafür verantwortlich, wie das Volkseinkommen unter den Gesellschaftsmitgliedern verteilt wird. Anders ausgedrückt, sie bestimmen, wer reich ist und wer arm“²⁷⁹.

Jetzt wissen wir, dass der Staat neben der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, ein maßgeblicher Akteur in der Steuerung der Wirtschaftspolitik ist. Was könnte dieser tun um die Ärmern reicher und Reichen ärmer zu machen? Auf die unterschiedlichen Möglichkeiten und deren Effekte hat Mankiw ebenfalls eine Antwort. *„Die unsichtbare Hand des Marktes bewirkt eine effiziente Allokation der Ressourcen, aber sie gewährleistet nicht notwendigerweise, dass die Ressourcen gerecht verteilt werden. Infolge dessen sind viele Volkswirte [...] der Ansicht, dass der Staat das Einkommen umverteilen sollte, um mehr Gleichheit zu schaffen. Indem der Staat dies tut, gerät er in Konflikt mit einer anderen der zehn volkswirtschaftlichen Regeln. Alle Menschen stehen vor abzuwägenden Alternativen. Wenn der Staat Maßnahmen ergreift, um die Einkommensverteilung gerechter zu gestalten, verzerrt er Anreize, verändert Verhaltensweisen und bewirkt eine weniger effiziente Ressourcenallokation“²⁸⁰.*

Wie bekannt und bereits festgehalten wurde, werden Löhne in Form von Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Satzungen, Mindestlohntarifen oder in Einzelverträgen festgelegt. Die Lohnpolitik zählt zu den Hauptaufgaben der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, vor allem zu den Aufgaben des ÖGB und der WKÖ. Die Lohnpolitik eines Landes kann

²⁷⁹ Mankiw, Gregory N. (2001): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre, Stuttgart, S. 455

²⁸⁰ Ebda, S. 455 und 456

selbstverständlich nicht zur Gänze unabhängig von einer Wirtschafts- und Finanzpolitik gesehen werden.

Warum Lohnpolitik und ihre Konzepte nicht unabhängig von der Politik betrachtet werden kann, beantwortet Winklehner bereits zu Beginn ihrer Arbeit sehr verständlich. Lohnpolitik ist *„als Teil der Wirtschaftspolitik zu betrachten, deren Akteure innerhalb eines politischen Systems handeln. Dieses politische System gibt den Akteuren der Lohnpolitik Strukturen und Handlungsspielräume vor und ist von bestimmten vorherrschenden Ausrichtungen des wirtschaftspolitischen Denkens geprägt“*²⁸¹.

Die Wirtschaftspolitik unterliegt, wie die Lohnpolitik, einem Wandel der Modelle und Konzepte abhängig von den Gegebenheiten einer Volkswirtschaft. Ein weiterer Grund liegt darin, dass der Lohn eine „politisch verhandelbare Größe“ ist. Weiters sind die Akteure der Lohnpolitik auch Akteure in der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und diese wiederum sind teilweise Akteure in der Regierung. D.h. es herrscht ein Akteursgeflecht aus verschiedenen Bereichen die ineinandergreifen.

Die Grundsätze der Lohnpolitik, wie sie sich der österreichische Gewerkschaftsbund beim 15. ÖGB-Kongress²⁸² festgelegt hat, sollen einführend einen Überblick darüber geben, welche Ziele Lohnpolitik haben kann. Diese Grundsätze sind jeweils von Erläuterungen begleitet, die dem besseren Verständnis dienen sollen.

- „Sicherung der Kaufkraft“ – in Form der stetigen Anpassung an die allgemeinen Preissteigerungen;
- „Produktivitätsorientierung“ - vereinfacht ausgedrückt bezeichnet eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik eine konstante Verteilung des Volkseinkommens auf Lohn- und Gewinneinkommen. Lohnverhandlungen werden geführt um einen Ausgleich zur Inflation zu schaffen, um so das Einkommen der Arbeitnehmer an die Produktivität der Arbeit zu koppeln. Wie Einkommen aufgeteilt wird ist keine einmalige Entscheidung, sondern ist als ein sich ständig verändernder Prozess zu

²⁸¹ Winklehner, Susanne (1995): a.a.O., S. 4

²⁸² Download der verschiedenen Themen zum 15. Bundeskongress, insbesondere „Gerechte Einkommen für die Zukunft“ abgerufen von der Internet-Homepage des Österreichischen Gewerkschaftsbundes unter: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.5.c.e.a&cid=1092998416107 (02.01.2008)

sehen²⁸³. Von sogenannten Verteilungskonflikten wird dann gesprochen, wenn Unsicherheiten über künftige Entwicklungen herrschen, wie beispielsweise die aktuelle Situation der Teuerung oder dann wenn die Preise für die Endprodukte unverhältnismäßig zu den Kosten für Rohstoffe steigen. Dieser Effekt vermindert das Gesamteinkommen, welches wiederum aufgeteilt wird zwischen Gewinn- und Arbeitseinkommen²⁸⁴. Das Ziel bei dieser Lohnpolitik liegt bei der Erhaltung der Kaufkraft der Löhne. *„Anhaltspunkt für die Erhaltung der Kaufkraft ist die Inflationsrate, eine Erhöhung orientiert sich am Trend des Produktivitätswachstums“*²⁸⁵;

- „Tarifautonomie“ – Unterstreichung der Notwendigkeit, dass trotz anderer Intentionen - beispielsweise die Schaffung neuer kollektivvertragsfähiger Institutionen - in der Lohnpolitik autonom zwischen den Sozialpartnern entschieden werden muss²⁸⁶;
- „Solidarische Lohnpolitik“ – starke Gewerkschaften sollen auch für schwächere Gruppen eine positive Einkommensentwicklung garantieren. D.h. nach Guger, *„dass sich die vereinbarten Lohnerhöhungssätze zwischen Branchen und Qualifikation nur wenig unterscheiden“*²⁸⁷. Das bedeutet, dass abgesehen von der Größe der Gewerkschaften und unabhängig von der Größe der Branche die verhandelte Lohnquote proportional zum Produktivitätswachstum stehen soll²⁸⁸;
- „Mindestlohnpolitik“ – Absichern geringer Einkommen mit dem Ziel, dass diese Gruppen nicht weniger als €1.000,-- Einkommen haben sollten.

²⁸³ Vgl. Winklehner, Susanne (1995): a.a.O., S. 12

²⁸⁴ Ebda, S. 12

²⁸⁵ Winklehner Susanne (1995): a.a.O., S. 73

²⁸⁶ Vgl. Guger, Alois (1993): Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft, S. 227-284, in: Talos, Emmerich (1993): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien, S. 234

²⁸⁷ Guger, Alois (1993): a.a.O., S. 227-284, hier S. 234 in: Talos, Emmerich (1993): a.a.O.

²⁸⁸ Vgl. Guger, Alois (1993): a.a.O., S. 234

4.4.1 Einkommensverteilung

Einkommensverteilung bezeichnet den Vorgang, in dem Einkommen angepasst an die wirtschaftlichen Entwicklungen umverteilt wird. Der Indikator für eine Darstellung der Entwicklung der Einkommensverteilung stellt die Lohnquote dar. Diese *„misst den Anteil der Bruttoentgelte für unselbständig Erwerbstätige am Volkseinkommen“*²⁸⁹. Die bereinigte Lohnquote stellt die *„Wanderung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit bereinigt“*²⁹⁰ dar. Diese erreichte 1978 den Höchstwert von 73 % und ist seit den achtziger Jahren teilweise stark im sinken. 2004 lag die Lohnquote bei 58 % (1983: 67 %, 1990: 64%, 1996: 62 %) ²⁹¹. Als eines der Entscheidungsmerkmale für eine gut funktionierende Einkommensverteilung ist die Arbeitsmarktlage, da sich die Arbeitslosigkeit direkt auf die Lohnquote auswirkt, aber auch die Einkommen aus Vermietung und Verpachtung²⁹². Löhne wurden in den letzten Jahren, vor allem in der Zeit der ÖVP/FPÖ Regierung, als Kosten für Unternehmen angesehen, aber nicht als Einkommen für die arbeitende Bevölkerung die damit ihren Lebensunterhalt bestreiten muss.

*„In Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs steigen die Unternehmergewinne überproportional, die Gewinnquote wird ein wenig auf Kosten der Lohnquote ausgeweitet. In Phasen des wirtschaftlichen Abschwungs wird jedoch die Lohnquote wiederum auf Kosten der Gewinnquote ausgeweitet“*²⁹³. Die Lohnquote bezeichnet den *„Anteil des Bruttoentgelts für unselbständige Arbeit am Volkseinkommen“*²⁹⁴. Die Lohnquote ist immer von der aktuellen Wirtschaftssituation der Konjunktur abhängig. *„Mit der Zunahme der Investitionstätigkeit im Konjunkturaufschwung und der höheren Kapazitätsauslastung steigt der Gewinnanteil. Die kontraktgebundenen Löhne und die Beschäftigung reagieren langsamer auf Nachfrageschwankungen, so dass der Lohnanteil zurückbleibt. In der Rezession nimmt der Lohnanteil zu, da die Gewinne rascher auf Absatzeinbußen reagieren als die Löhne“*²⁹⁵.

²⁸⁹ Marterbauer, Markus (2005): Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik, S. 57-78, hier S. 69, in: Talos, Emmerich/Ferdinand Karhofer: Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien

²⁹⁰ Ebda, S. 69

²⁹¹ Vgl. Abbildung 5: Funktionelle Einkommensverteilung und Arbeitslosigkeit bei Marterbauer, Markus (2005): a.a.O., S. 69

²⁹² Vgl. Marterbauer, Markus (2005): a.a.O., S. 69

²⁹³ Pelinka, Anton (1981): a.a.O., S. 57

²⁹⁴ Guger, Alois (1993): a.a.O., S. 233

²⁹⁵ Ebda, S. 234

Die Einkommensverteilung unterscheidet sich in zwei Bereiche – in die funktionelle und in die personelle Einkommensverteilung. Beide Verteilungsformen teilen sich in unterschiedliche Theorien, über die es in der wissenschaftlichen Forschung nicht nur differenzierte Ansichten herrschen, sondern auch keine einhellige Meinung herrscht welcher Theorie die Einkommensverteilung nun folgt.

Der funktionellen Einkommensverteilung liegen die Produktionstheorien, Kreislauftheorien, sowie die Machttheorie zu Grunde.

Die Produktionstheorien verfolgen den Ansatz, dass der Lohn und Gewinn die Marktpreise für Arbeit und Kapital darstellen und Angebot und Nachfrage wiederum den Preis für die Faktoren Arbeit und Kapital bilden. Dieser Theorie, wie Suppanz sie in seinen Erklärungen darstellt unterliegen Löhne und Gewinne einer strengen ökonomischen Gesetzmäßigkeit. Dabei besitzt die Rolle der Gewerkschaften oder des Staates keinen Spielraum für deren Gestaltung. Die Bestimmungsfaktoren in der Produktivitätstheorie seien ausschließlich das Bevölkerungswachstum, Sparverhalten sowie die technische Entwicklung der Lohn- und Gewinnrelation²⁹⁶.

„Der Gewinnanteil der Unternehmer am Volkseinkommen hängt vor allem von ihren Investitionsverhalten ab, der Lohnanteil ergibt sich als verbleibender Rest“²⁹⁷, so die Erklärung der Kreislauftheorien nach Suppanz. Im Gegensatz zur Produktionstheorie, die Arbeit und Kapital als gleichschwere Produktionsfaktoren ansieht, nimmt bei der Kreislauftheorie der Faktor Kapital eine übergeordnete Position ein. Durch diesen Faktor lenken die Unternehmer ihre Investitionstätigkeiten, indem sie die „Gewinnquote am Volkseinkommen steuern können“²⁹⁸. Allerdings unterliegt diese Steuerung der Unternehmer einer Beschränkung der Marktentwicklung. Der sogenannte restliche Anteil am Volkseinkommen verbleibt den Arbeitern, die sich nach Suppanz Interpretation anpassen müssen²⁹⁹.

Nach den Machttheorien bestimmt sich die „Verteilung des Volkseinkommens auf Löhne und Gewinne [...] vor allem durch den politischen Kampf zwischen Arbeitern und Unternehmen. Mit wachsender politischer Macht der Arbeiter nimmt auch der Lohnanteil am Volkseinkommen zu“³⁰⁰. Diese Verteilungstheorie stellt im Gegensatz zu den beiden anderen Theorien den größten Gestaltungsraum für Löhne und Gewinne dar. Eine Verteilung nach

²⁹⁶ Vgl. Suppanz, Hannes, Wagner, Michael (1981): Einkommensverteilung in Österreich. Ein einführender Überblick, Wien

²⁹⁷ Suppanz, Hannes (1981): a.a.O., S. 8

²⁹⁸ Ebda, S. 9

²⁹⁹ Vgl. Suppanz, Hannes (1981): a.a.O., S. 9

³⁰⁰ Suppanz, Hannes (1981): a.a.O., S. 8, S. 8

dieser Theorie spiegelt die Verhandlungsmacht der Akteure und die Macht der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital wieder.

Der personellen Einkommensverteilung liegen die Humankapitaltheorie und die Strukturtheorie zugrunde.

Die Humankapitaltheorie vertritt die These, dass *„Entlohnungsunterschiede und die Verteilung der Bevölkerung auf Arbeitsplätze nach dem Modell eines vollkommenen Konkurrenzmarktes erklärbar sind“*³⁰¹.

Die Strukturtheorie hingegen legt ihr Augenmerk, neben der Annahme das Verteilungsunterschiede Angebot und Nachfrage am Markt widerspiegeln, auch auf die „Sozialtechnologie der Arbeitsorganisation“³⁰².

Die Mehrheit der in der Wissenschaft vertretenen Personen ist nach Suppanz der Meinung, dass sich die funktionelle Einkommensverteilung hauptsächlich auf die Kreislauf- und Machttheorien begründen. Bei der personellen Einkommensverteilung stützt sich die Mehrheit auf die Strukturtheorien. Wie zuvor angedeutet gibt es keine eindeutige Klärung welche Theorie konkret für die beiden Verteilungsformen gilt³⁰³.

³⁰¹ Ebda, S. 9

³⁰² Vgl. Suppanz, Hannes (1981): a.a.O., S. 10

³⁰³ Ebda, S. 9 und 11

4.4.2 Phasen und Modelle der Lohn- und Wirtschaftspolitik seit 1945

In der Lohnpolitik lassen sich unterschiedliche Phasen und Konzepte der Wirtschafts- und Lohnpolitik in der 2. Republik darstellen. Die Periodeneinteilung wurde von Autoren übernommen, die sich mit dieser Thematik auseinandergesetzt haben. Somit soll eine sich selbsterklärende Darstellung der Gesamtsituation gegeben werden.

Phase 1: Der Wiederaufbau (1945-1951/52)

Diese Periode ist gekennzeichnet durch die Bemühungen eine stabile Wirtschaft und Währung zu erzielen. Der Marshall-Plan orientierte sich am Ziel des wirtschaftlichen Wachstums und der Produktivitätssteigerung. Mit der Errichtung des österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde dieser als neue institutionelle Größe in die neuen Stabilisierungsbemühungen miteinbezogen. Die so genannte „Wachstumskoalition“³⁰⁴ bezeichnete das Zusammenwirken von Regierung und Gewerkschaft innerhalb des Marshall-Plans. Dieser unterstützte den Aufbau eines Wirtschaftssystems und die Stabilisierung desselbigen durch Maßnahmen wie Preisregulierungen und Güterzuteilungen.

Das BIP stieg in den Jahren zwischen 1948 und 1950 um ein Drittel an. Die Industrie, das Baugewerbe und der Verkehrssektor zählten zu den expandierenden Branchen. Vorrangig für die Gewerkschaften war eine Mindestversorgung der Arbeiter zu gewährleisten und somit trat die Lohnpolitik eher in den Hintergrund. Das immense Ausmaß der Inflation (der Lebensmittelindex stieg um 78 %) veranlasste den ÖGB, die Lohn- und Preissteigerungen in Form von fünf Lohn- und Preisabkommen in den Jahren 1947 bis 1951 zu regeln. Ziel hierbei war vor allem die Konstanz des Reallohnes, d.h. *„eine nicht über die Erhaltung der Lebenshaltungskosten hinausgehende Lohnpolitik“*³⁰⁵. Die Löhne sollten so lange auf einem Niveau gehalten werden bis die *„Produktion und die Arbeitsproduktivität in das Preis- und Lohnsystem hineingewachsen war“*³⁰⁶.

Die Lohn- und Preisverhandlungen in den Jahren 1947 bis 1951 sollte die Lohnentwicklung *„unter der Produktivitätssteigerung liegen, um die Investitionstätigkeit und damit das*

³⁰⁴ Vgl. Winklehner, Susanne (1995): a.a.O., S. 19

³⁰⁵ Winklehner, Susanne (1995): a.a.O., S. 26

³⁰⁶ Ebda, S. 26

Wirtschaftswachstum anzuregen. Die Preise des Lohngüterbündels, vor allem die Agrarpreise und die Mieten, wurden durch administrative Maßnahmen niedrig gehalten“³⁰⁷.

Zur Erreichung eines stabilen Wirtschaftswachstums wurden in den Jahren 1946 und 1947 zwei Verstaatlichtengesetze erlassen. Mit dem 1. Verstaatlichtengesetz wurden Banken, Raffinerien, Fahrzeugbaubetriebe und Grundstoffindustrien verstaatlicht. Das zweite Gesetz verstaatlichte die Elektrizitätswirtschaft³⁰⁸.

³⁰⁷ Georg Winkler (1985): Sozialpartnerschaft und ökonomische Effizienz, S. 295-312, hier S. 297 in: Gerlich, Peter/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller: Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien/Köln/Graz

³⁰⁸ Vgl. Pelinka, Anton/Sieglinde Rosenberger (2000): Österreichische Politik. Grundlagen – Strukturen – Trends, Wien

Phase 2: Stabilisierung und Austrokeynesianismus (1952-1973)

Diese auch als Wachstumsphase bezeichnete Zeit benennt eine Politik mit dem Ziel einer beschränkten Geld- und Finanzpolitik, die die noch immer wachsende Inflation beseitigen sollte. Seitens des ÖGB wurden weitere Lohnforderungen in Form von Stillhalteabkommen in den Jahren 1952 und 1953 zurückgestellt, mit der Argumentation das neuerliche Lohnerhöhungen nur weitere Preissteigerungen zur Folge hätten³⁰⁹. Im März 1957 wurde die Paritätische Kommission gegründet, die eine Stabilisierung und ein Wachstum unterstützen sollte. Dies sollte in Form von Preisregelungen und zur Behandlung von Lohnfragen in unterschiedlich dafür geschaffenen Unterausschüssen geschehen.

Der Austrokeynesianismus leitet sich vom Keynesianismus von John Maynard Keynes ab und besteht aus einer Mischung von *„nachfrageseitiger wirtschaftspolitischer Steuerung und angebotsseitigen Elementen, unter starker Einbindung der Sozialpartner in beinahe sämtliche Entscheidungen“*³¹⁰. Dieses wirtschaftspolitische Konzept charakterisiert sich durch so genannte fünf Pfeiler, der Budget- und Steuerpolitik, der Geldpolitik, fixen Wechselkurspolitiken, gemäßigter Lohn- und Preispolitik und einem hohen Anteil der verstaatlichten Industrie, sowie einem hohen Ausmaß an öffentlichen Beschäftigten³¹¹.

Der Austrokeynesianismus setzte ungefähr 1960 ein und hatte die Erreichung eines stabilen Wirtschaftswachstums zum Ziel. Um dieses zu erreichen behalf man sich unterschiedlicher Formen der Steuerung, wie „Stabilität der Währung“, „steuerliche Förderung der Kapitalbindung“, „Erhöhung der Staatsausgaben bei schwacher Konjunkturlage und sozialpartnerschaftliche Einkommenspolitik“³¹². Um dieses Ziel zu erreichen durften sich die Löhne, ähnlich wie bei den Stillhalteabkommen, nicht erhöhen, um so eine Erhöhung der Nachfrage zu erreichen, die wiederum zu mehr Produktion und Beschäftigung führen sollte.

Der Übergang zur Nachfragestützung löste einen immensen Anstieg der Staatsschulden aus. Die von der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft verfolgte Lohnpolitik wurde für die

³⁰⁹ Vgl. Winklehner, Susanne (1995): a.a.O.

³¹⁰ Unger, Brigitte (1999): Österreichs Wirtschaftspolitik: Vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus, S. 165-190, hier S. 165 in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien

³¹¹ Vgl. Unger, Brigitte (1999): a.a.O., S. 166

³¹² Winklehner, Susanne (1995): a.a.O. sowie Lauber, Volkmar (1997): Wirtschafts- und Finanzpolitik, S. 545-556 in: Dachs, Herbert/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Talos (1997): Handbuch des politischen Systems Österreichs. Die Zweite Republik, Wien

internationale Wettbewerbsfähigkeit der Industrie zurückgestellt um die Arbeitskosten nicht zu gefährden. Die Lohnpolitik hatte in der Zeit des Austrokeynesianismus die Funktion, den „*lohnpolitischen Spielraum, der bei Vollbeschäftigung zur Verfügung steht, nicht voll auszuschöpfen und so die inflationistischen Wirkungen einer expansiven Fiskalpolitik im Lohnbereich abzufangen*“³¹³.

Zu den bereits genannten Elementen des Austrokeynesianismus zählt auch das „deficit spending“. Die erste Etappe dieses Konzepts betraf die wirtschaftliche Stabilität in Form von durchgeführten Steuererhöhungen, Ausgabenkürzungen und die Ausweitung der Geldmenge wurde beschränkt. Die Arbeitslosigkeit stieg 1953 auf 9 % und die Inflation wurde fast gestoppt³¹⁴. Die Förderung des Wirtschaftswachstums war der 2. Schritt. Der Abbau staatlicher Kontrollen und der Rückgang der Staatsquote am BIP unterstützten diesen Schritt. Dienlich zur Erreichung dieses Zieles waren „steuerliche Maßnahmen zugunsten der Kapitalbindung“, „steuerliche Sparförderung“ sowie die „Senkung der Einkommens- und Gewerbesteuern“ um ein Drittel³¹⁵. Zusätzlich wurde noch ein Infrastruktur- und Investitionsprogramm durchgeführt. Diese Maßnahmen stellen Formen der angebotsorientierten Ökonomie dar. Es herrschte die Annahme, dass die geringere Steuerlast zu mehr Wachstum, Vollbeschäftigung und zu höheren Staatseinnahmen führe³¹⁶. Als Folge dieser Maßnahmen zählte Österreich in den nächsten Jahren zu den „*wirtschaftlich erfolgreichsten Ländern der OECD*“³¹⁷.

Mit neuerlichem Einsetzen einer verstärkten Inflation, als Reaktion auf das rasche Wirtschaftswachstum und dem Rückgang der Arbeitslosigkeit, verstärkte sich die Kooperation zwischen Regierung und Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in Form der Paritätischen Kommission. Mit der Rezession in den Jahren 1957/58 wurde zum Zweck der Gegensteuerung ein rascher Anstieg des Budgetdefizits, also das „deficit spending“ nach Keynes in Kauf genommen³¹⁸. Keynes Theorie zufolge dienen kurzfristig aufgenommene Staatsschulden zur Schwächung der Auswirkungen einer Rezession. Beim eintretenden Wirtschaftsaufschwung werden diese Schulden durch Steuereinnahmen wieder ausgeglichen. Deficit spending wurde auch in der Rezession der Jahre 1967/68 wieder angewandt³¹⁹.

³¹³ Winklehner, Susanne (1995): a.a.O., S. 37

³¹⁴ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 549

³¹⁵ Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 549

³¹⁶ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 549

³¹⁷ Ebda, S. 549

³¹⁸ Ebda, S. 550

³¹⁹ Ebda, S. 550

Phase 3: Verschuldungskeynesianismus (1974-1985)

Mit Einsetzen der ersten Ölkrise in den Jahren 1973/74 kam auf Österreich wieder eine Rezession zu und man setzte abermals die Budgetpolitik in Form des deficit spendings ein, weil man davon ausging, dass die Krise bald überwunden sein würde. Doch mit der zweiten Ölkrise stiegen die Finanzschulden neuerlich an. Um das Ziel der Vollbeschäftigung erhalten zu können wurden zusätzliche Schulden in Kauf genommen. Die Schulden stiegen zwischen 1974 und 1985 von 10 % auf 38,5 % des BIP³²⁰.

Das kurzfristige deficit spending und kontrolliertes Wachstum der Staatsschulden war offensichtlich in dieser Phase nicht mehr geglückt. Anstatt, wie zuerst geplant, das Element der Hartwährungspolitik nicht mehr weiterzuverfolgen, entschied man sich die Währungsdisziplin kurzfristig zu lockern, da die Meinung vertreten wurde, dass die Fortführung einer Hartwährungspolitik die Gewinne der Unternehmen schmälern würde und damit die Lohnerhöhungen in angemessenen Ausmaß nicht mehr möglich wären³²¹. Zur Sicherung der Vollbeschäftigung gab es „*Infrastrukturprogramme und höhere Subventionen für Großbetriebe*“³²². Maßnahmen wie Frühpensionierungsprogramme sollten zu einer niedrigen Arbeitslosenrate beitragen³²³. Im Laufe der Jahre wurde das deficit spending immer problematischer und man entschloss sich in Form von Ausgabenkürzungen zu einer Trendwende. Erste Gedanken von Privatisierungen, sowie „*neo-konservativer*“³²⁴ Wirtschaftspolitik wurden zu Beginn der achtziger Jahre angedacht. 1985 entschied man sich, der verstaatlichten Industrie nur mehr Subventionen für Starthilfen zu gewähren und dachte laut über Teilprivatisierungen nach. Das Jahr 1986 sollte als Wechsel der Wirtschaftspolitik weg vom Austrokeynesianismus und hin zu Elementen der neo-konservativen Politik sein. Ziel war das Defizit bis 1991 auf 2,8 % des BIP zu senken³²⁵.

In den späten Achtzigern und frühen Neunzigern wurde dieses Modell nicht mehr weiterverfolgt und Elemente des Neoliberalismus hielten Einzug. Seine Elemente sind „Privatisierung“, „Deregulierung“, schlanker Staat, „Budgetkonsolidierung“, „Kürzung von

³²⁰ Ebda, S. 551

³²¹ Ebda, S. 551

³²² Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 551

³²³ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 551

³²⁴ Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 552

³²⁵ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 552

Sozialleistungen“, Effizienz und Flexibilisierung³²⁶. Wie der Keynesianismus wurde auch der Neoliberalismus in eine österreichische Form auf den „*Weg der Mitte*“³²⁷ umgewandelt und angepasst und zeichnet sich durch „*die verzögerte und langsamere Umsetzung neoliberaler Strategien*“³²⁸ aus. Nach Ungers Darstellung wurde die Krise und der Abbau der Verstaatlichten Industrie 1985/86 als endgültiges Ende des Austrokeynesianismus bezeichnet.

³²⁶ Vgl. Unger, Brigitte (1999): a.a.O., S. 167

³²⁷ Unger, Brigitte (1999): a.a.O., S. 167

³²⁸ Ebda, S. 167

Phase 4: Sanierung und Stärkung (1986-1995)

Wie Lauber in seinen Ausführungen beschreibt, ist diese Phase gekennzeichnet durch „*Sanierungsversuche und Stärkung der Marktkräfte*“³²⁹. Das Hauptziel wechselte von der Vollbeschäftigung hin zur Sanierung der Wirtschaft und des Staatshaushaltes. Die große Koalition einigte sich auf die „*Budgetkonsolidierung und eine angebotsorientierte Strukturpolitik*“³³⁰. Die Staatsschuld sollte sich bei 50 % des BIP einpendeln und die Budgetsanierung sah die Senkung des Defizits bis 1992 in Form von „Ausgabenkürzungen“, „Privatisierungsmaßnahmen von Bundesvermögen“ und die „Steuerreform“ vor. Ausgabenkürzungen sahen Personaleinsparungen, Auslaufen von Beschäftigungsprogrammen, Stabilisierung der Subventionen im Bereich der Landwirtschaft, sowie ein Abbau der Subventionen in der verstaatlichten Industrie vor³³¹.

Die Sanierung machte gute Fortschritte und in der Zeit der Konjunktur 1991/92 fiel das Defizit auf 2,8 %. Mit dem folgenden Einbruch stieg auch wieder das Defizit auf 4,7 % 1993 und 5,5 % im Jahr 1995³³². Die Ausgaben für den EU-Beitritt verschlechterten die Situation weiter und Österreich verfehlte die Maastricht Kriterien, das Defizit lag bei 6 % und die Staatsschulden bei 68 %. Man versuchte auf diese Krise neuerlich mit Steuersenkung, Zurückhaltung bei Löhnen und Preisen und mit einer Senkung der Kreditkosten zu reagieren³³³. Die neue Regierung von 1994 beschloss ein mittelfristiges Sparpaket ohne Einbeziehung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Als Reaktion darauf konnte nur rund die Hälfte der geplanten Vorhaben durchgeführt werden. Das Sparpaket von 1995 zog die Sozialpartner wieder mit ein. Politische Differenzen wegen des Sparpakets führten Ende 1995 zu einem erneuten Wahlgang. 1996 wurde abermals ein Sparpaket geschnürt mit der Besonderheit, dass dies gleich für zwei Jahre ausgelegt war und drastische Kürzungen in allen Bereichen vorsah³³⁴.

Die Strukturpolitik, als zweiter Schwerpunkt, sollte die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit wieder verbessern. Die Ostöffnung und der Beitritt zur Europäischen Union erschwerten die Situation. Als Hauptursache für die geschwächte Wettbewerbsfähigkeit wurden „*mangelnde*

³²⁹ Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 552

³³⁰ Ebda, S. 552

³³¹ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 553

³³² Ebda, S. 553

³³³ Ebda, S. 554

³³⁴ Ebda, S. 554

*Anreize für unternehmerisches Risiko und Gewinne*³³⁵ angesehen, sowie der „*öffentliche Sektor*“ aber auch der „*große geschützte Sektor der Privatwirtschaft*“³³⁶. Mit der Steuerreform 1989 wurden die Steuern auf Unternehmergewinne herabgesetzt und bauten somit die steuerlichen Anreize zu „Niedrigrisiko-Investitionen“ ab. Die Körperschaftssteuer wurde von 55 % auf 30 % gesenkt. Die Reformen von 1994 und 1996 verfolgten den Kurs der Strukturpolitik weiter. Teilprivatisierungen bei der OMV, der Creditanstalten-Bankenverein, Länderbank, Verbund und der AUA, wurden durchgeführt. Anfang der Neunziger Jahre wurde das Konzept von Einzelprivatisierungen in Teilunternehmen aufgenommen. Die Ostöffnung brachte eine teilweise Produktionsverlagerung aus Österreich mit sich. Die Exporte in den Osten erhöhten sich stetig und machten 1994 12 % der OECD Exporte in Mittel- und Osteuropa aus³³⁷.

³³⁵ Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 555

³³⁶ Ebda, S. 555

³³⁷ Vgl. Lauber, Volkmar (1997): a.a.O., S. 556

Phase 5: Neoliberalismus (seit 1995)

In den Neunzigerjahren beträgt die Staatsverschuldung 58,3 %, das Nettodefizit beläuft sich auf 2,2 % des BIP. Die Arbeitslosenrate beträgt im Jahr 1997 7,1 % (1980: 1,9 %, 1985: 4,8 %, 1990: 5,4 %³³⁸). Mit der Steuerreform aus 1993 werden unter dem Motto „Standort Österreich sichern“ die Gewerbesteuer, sowie die Vermögenssteuer abgeschafft. Das Nachfragemanagement kommt zunehmend zu kurz und ist gegen Ende der Neunziger Jahre auf Kosten des Neoliberalismus so gut wie nicht mehr vorhanden.

Die Wirtschaftsentwicklung in den Jahren 2000 bis 2004 ist gezeichnet durch einen starken Anstieg der Arbeitslosigkeit, mäßigen Anstieg des privaten Konsums sowie einen Rückgang der unternehmerischen Investitionen in den Jahren 2001 und 2002. Von all den „Einbrüchen“ blieb der Export verschont. Marterbauers Analysen zufolge exportierte Österreich in dieser Zeit mehr als die Hälfte der erzeugten Güter und importierte mehr als die Hälfte der verbrauchten Güter und Dienstleistungen³³⁹. Als einer der Gründe warum Österreich seine wirtschaftliche „Überholspur“ nicht mehr halten konnte, sei lt. Marterbauer der Weg der restriktiven Wirtschaftspolitik seit dem EU-Beitritt zur Erreichung und Erhaltung der Maastricht Kriterien angeführt. Aber auch das Fehlen einer aktiven Budgetpolitik und der „falsche“ Weg zum „falschen“ Zeitpunkt, Stichwort „Nulldefizit“, waren einem wirtschaftlichen Aufschwung nicht zuträglich. Das Fehlen einer aktiven Politik in Form einer Arbeitslosenbekämpfung und der Mangel an eigenen Wachstumsstrategien sind Ursachen die Marterbauer anführt³⁴⁰. Seiner Analyse folgend wäre die Wirtschaftspolitik „zu wenig an gesamtwirtschaftlichen Zielen ausgerichtet“³⁴¹.

Die Verfolgung der Ziele des Brüsseler Konsenses stand im Vordergrund. Die „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit“, „Standortsicherung“, „Flexibilität des Arbeitsmarktes“, „Deregulierung und Privatisierung“ sollten nun die Grundlage der neuen Wirtschaftspolitik sein³⁴². Prioritär waren dabei vor allem Preisstabilität und Budgetkonsolidierung. Als sekundär betrachtet wurden Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung und Verteilungsgerechtigkeit. Zum Zweck der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit für den

³³⁸ Unger, Brigitte (1999): a.a.O., S. 177

³³⁹ Vgl. Marterbauer, Markus (2005): Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik, S. 57-78, hier S. 59, in: Karlhofer, Ferdinand, Tálos, Emmerich (2005): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien/Münster

³⁴⁰ Ebda, S. 60-61

³⁴¹ Marterbauer, Markus (2005): a.a.O., S. 61

³⁴² Vgl. Marterbauer, Markus (2005): a.a.O., S. 61-62

Wirtschaftsstandort Österreich wurde sehr einseitig agiert. Diese Einseitigkeit äußerte sich vor allem durch Steuersenkungen für Unternehmungen, Senkung der Lohnkosten und bei Privatisierungen.

Die Wirtschaftspolitik unter der schwarz-blauen Regierung verfolgte das Motto „mehr privat, weniger Staat“. Primäre Ziele sind die ausgeglichenen Staatsfinanzen. Um die „*stabilitätspolitische Verpflichtung aus dem Stabilitäts- und Wirtschaftspakt zu erfüllen und um budgetären Spielraum für gegensteuernde Maßnahmen im Konjunkturabschwung zu erfüllen*“³⁴³ sollte die Verringerung der Staatsquote durch Reduktion der Staatsausgaben verhelfen. Es fand in Folge eine Umverteilung zu Gunsten der oberen Einkommen statt. Weiters sollte durch Ausgabenkürzungen und durch Maßnahmen wie „soziale Treffsicherheit“, Steuergerechtigkeit und durch Selbstbehalte das „Kostenbewusstsein“ der Bürger „geschärft“ werden³⁴⁴.

Mit dem Budgetprogramm und dem Stabilitätsprogramm aus dem Jahr 2000 wurde der Kurs zum Nulldefizit eingeschlagen, um einen ausgeglichenen Haushalt zu erreichen. Ab April 2002 galt der neue Kurs zu nachhaltigen und soliden Staatsfinanzen, „*keine neuen Schulden*“ und „*nachhaltige Rückführung der Abgabenbelastung*“³⁴⁵. Während die Staatsausgabenquote 1995 bei 56 % des BIP lag, erreichte sie 2005 49,7 %. Erste starke Rückgänge waren bereits 1995 und 1997 zu beobachten. 1998 und 1999 stagnierte die Ausgabenquote und ab 2000 war eine weitere Senkung beobachtbar. 2001 erreichte die Abgabenquote mit 44,8 % des BIP, die der Erreichung des Nulldefizits diente, den höchsten Stand in der 2. Republik³⁴⁶.

2000 wurden Steuer- und Gebührenerhöhungen wie etwa die Tabaksteuer, höhere Gebühren für Reisepässe, motorbezogene Versicherungssteuer, Anhebung der Elektrizitätsabgabe für den Zweck der „Steueranpassung“ verwendet. Durch diese Maßnahmen kam es zu einer Verteilungsverschiebung in Form einer Verschiebung der Steuerbelastung, die die unteren Einkommen massiv belastete. Das Doppelbudget 2001/02 verstärkte die Abgabenlast für die kleinen Einkommen und war so restriktiv, dass das Nulldefizit bereits ein Jahr vorher als geplant erreicht wurde. Steuererhöhungen für die oberen Einkommen im Bereich der Privatstiftungen, Erbschafts- und Schenkungssteuer, fielen hingegen sehr gering aus. Unter

³⁴³ Rossmann, Bruno (2006): Die Budgetpolitik nach der politischen Wende – Versuch einer Bilanz, S. 137-153, hier S. 138 in: Tálos, Emmerich/Marcel Fink: Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3 Wien/Münster

³⁴⁴ Vgl. Rossmann, Bruno (2006): a.a.O., S. 138

³⁴⁵ Rossmann, Bruno (2006): a.a.O., S. 141

³⁴⁶ Vgl. Rossmann, Bruno (2006): a.a.O., S. 142

dem Deckmantel der sozialen Treffsicherheit befanden sich unter anderem die Einführung der Studienbeiträge, eine Einschränkung der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung, Besteuerung der Unfallrenten und die Ambulanzgebühren. Diese Maßnahmen dienten eindeutig dem Sozialabbau und der extremen Belastung der unteren und mittleren Einkommen. Maßnahmen im Bereich der Verwaltungsreform dienten in erster Linie einem Personalabbau in der öffentlichen Verwaltung³⁴⁷. Das Doppelbudget von 2003/04 sahen weitere massive Sparprogramme in Form der Pensionssicherungsreform 2003 (Anhebung des Frühpensionsalters, Verlängerung des Pensionsbemessungszeitraumes, Absenkung des Steigerungsbetrages), die Erhöhung der Abgaben in der Krankenversicherung aber auch Erhöhungen der Mineralölsteuer und der Energieabgaben vor. Die Senkung der Körperschaftssteuer auf nun 25 % und eine moderate Gruppenbesteuerung zeigen die unternehmerfreundliche Weise. 2001 ist der Beginn des internationalen Konjunkturabschwungs. Darauf reagierte die Regierung kaum bis gar nicht, sondern verfolgte ihren Kurs des Nulldefizits weiter. Die darauffolgenden Jahre 2001 bis 2003 sind von einer Stagnation betroffen, die Arbeitslosenrate und in Folge die Armutsgefährdung steigen an. Die Konjunkturpakete I bis III³⁴⁸ enthielten teils kurzfristige Steuer- und Abgabenquoten, die schlussendlich keine bedeutenden Effekte für die Konjunktur herbeiführten³⁴⁹.

Die Budgetprogramme, Konjunktur- und Stabilitätsprogramme weisen nach Rossman keine einheitliche wirtschaftspolitische Linie auf und gleichen einem „Zick-Zack-Kurs“³⁵⁰. Es erfolgten Umverteilungen zugunsten der Familien, Unternehmungen und der Landwirtschaft. Extrem belastet wurden Pensionisten, Arbeitslose und Unselbständige. Hohe Vermögen bleiben weitgehend unangetastet, so Rossman. Die von dieser Regierung gesetzten Maßnahmen können „als eine Flucht aus der sozialen Verantwortung“³⁵¹ bezeichnet werden. Ziele, wie die nachhaltige Sanierung der Staatsfinanzen und ein ausgeglichener Haushalt, wurden nicht erreicht.

³⁴⁷ Ebda, S. 145-146

³⁴⁸ Anm.: Konjunkturpaket I Dezember 2001, September 2002-Konjunkturpaket II und im Herbst 2003-Konjunkturpaket III

³⁴⁹ Vgl. Rossmann, Bruno (2006): a.a.O., S. 147-148

³⁵⁰ Rossmann, Bruno (2006): a.a.O., S. 150

³⁵¹ Ebda, S. 151

4.5 Kollektivvertragspolitik

Die Kollektivvertragspolitik ruht auf dem Grundsatz, dass Kollektivverträge für Branchen entweder für einzelne Bundesländer oder bundesweit abgeschlossen werden. Dieses Prinzip schließt zwar andere Kollektivvertragsformen wie beispielsweise den Unternehmenskollektivvertrag nicht aus, dennoch wird der überwiegende Teil von Kollektivverträgen branchenweise vereinbart.

Die Entwicklung dieses Prinzips beruht auf der Tatsache, dass in der Nachkriegszeit selten Kollektivverträge vorhanden waren. Mit den verschiedenen Lohn- und Preisabkommen Mitte der 1950er Jahre ging man zu einer dezentralen Lohnbewegung über. Diese hatte die branchenweise Aushandlung von Kollektivverträgen zur Folge. Mittlerweile verzeichnet die Gewerkschaft aufgrund dieses herrschenden Prinzips eine nahezu flächendeckende Kollektivvertragsdichte von rund 98 %.

Aus diesem Prinzip der Branchenkollektivverträge ergeben sich für Österreich typische Besonderheiten. Dazu zählt beispielsweise die Lohnpolitik, die in Österreich nicht von der Unternehmensvertretung, sondern von der Gewerkschaft bestimmt wird. Ein weiteres sehr typisches Merkmal ist der Vorrang der überbetrieblichen Kollektivvertragsregelung gegenüber der betrieblichen Regelung. Als weitere Merkmale gelten zum einen die weitgehend einheitlichen Richtlinien bei der Festlegung der wichtigsten Arbeitsbedingungen und zum anderen der Abschluss von nahezu allen Kollektivverträgen durch den Österreichischen Gewerkschaftsbund auf Seite der Arbeitnehmer und durch die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft auf der Arbeitgeberseite.

Die seit den 1950er Jahren bestehende Praxis, der Beginn der Herbstlohnrunde von der Gewerkschaft der Metallarbeiter, wurde geliebte österreichische Tradition. Die gesamte Koordination von Branchenkollektivverträgen beginnt bei der Metallverarbeitenden Industrie. Die in diesen Lohnrunden festgelegten Mindest- und Istlöhne stellen für die nachfolgenden Lohnrunden der anderen Branchen einen Richtungs Wert dar.

Dem Kollektivvertragssystem wird eine „absolute Stabilität“ attestiert, vor allem unter dem Gesichtspunkt, dass sich die Kollektivvertragsverhandlungen in den letzten Jahrzehnten kaum verändert haben. D.h. trotz aller Bemühungen ist es weder der Regierung noch den

Regierungsparteien gelungen dieses Kollektivvertragssystem ernsthaft zu gefährden oder in Frage zu stellen³⁵². Österreich liegt mit einer Kollektivvertragsdichte von 98 % (95 % Branchenkollektivverträge und 3 % Firmenkollektivverträge) europaweit an der Spitze. Es gibt allerdings immer noch Branchen, die über keinen Kollektivvertrag verfügen. Zu diesen Branchen oder Berufen zählen beispielsweise das Mietwagengewerbe, Privatlehrer, Artisten, Angestellte bei Maklern, Kellerbühnen und Kleintheater. Über einen veralteten Rahmenkollektivvertrag verfügen unter anderem Angestellte bei Rechtsanwälten, Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure. Diese verfügen trotz Rahmenkollektivvertrag seit Jahren über keinen Lohnabschluss³⁵³.

³⁵² Vgl. Flecker, Jörg/Christoph Hermann (2005): Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich, S. 37-56, hier S. 40 in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien/Münster

³⁵³ Unterlage von KV-Referat (ÖGB) von Frau Eva Magerl betr. Branchen ohne Kollektivvertrag (03.06.2008)

4.5.1 Strategien und Probleme

Der folgende Bereich zeigt die Strategien und Probleme im Bereich der Kollektivvertragspolitik die seitens des ÖGB festgelegt und verortet wurden. Diese Bereiche werden überblicksmäßig und teilweise erläuternd dargestellt.

Als Strategien wurden seitens des Gewerkschaftsbundes im Jahr 2004 folgende Punkte als Strategien der Kollektivvertragspolitik angeführt³⁵⁴:

- Kartellierung von Kollektivverträgen: bezeichnet den Wunsch im Rahmen einer Branche gleiche Löhne und Gehälter für alle ArbeitnehmerInnen zu vereinbaren;
- Solidarität zwischen den Branchen;
- Solidarische Lohnpolitik: wurde bereits an anderer Stelle erwähnt; starke Gewerkschaften sollen auch für schwächere Gruppen eine positive Einkommensentwicklung gewährleisten;
- Mindestlohnpolitik (Stichwort € 1.000,--): auch diese Strategie wurde, wie die solidarische Lohnpolitik, zum Grundsatz der Lohnpolitik des ÖGB erhoben und fand an anderer Stelle bereits Erwähnung. Die Thematik der Mindestlohnpolitik ist fast schon ständiger Begleiter in der politischen Diskussion. Grundsätzlich werden innerhalb des Kollektivvertrages Mindestlohntarife vereinbart. Nichts desto trotz hat das Parlament wieder einen Schritt in Richtung gesetzlicher Regelung gesetzt. Im September 2007 wurde von den Grünen ein Antrag betreffend „*eines Gesetzes über die Höhe des existenzsichernden Mindestlohns (Mindestlohngesetz)*“³⁵⁵ eingebracht. Der Antrag bezieht sich unter anderem in seiner Begründung auf jene Beschäftigungsverhältnisse, die sich außerhalb der kollektivvertraglichen Regelungen befinden. Damit gemeint sind atypische Beschäftigungsformen, für die keine oder nicht ausreichende kollektivvertragliche Regelungen existieren. In welcher Form, ob in Arbeitsverträgen, in gesetzlichen Bestimmungen oder in kollektivvertraglichen

³⁵⁴ Anm.: die in diesem Abschnitt angeführten Strategien und Probleme wurden persönlich mittels einer Mitschrift einem Vortrag unter anderem von Karl Klein im Rahmen einer Seminarveranstaltung „Theorie und Praxis der Gewerkschaftspolitik“ des Instituts für Politikwissenschaft vom 10. Dezember 2004 entnommen.

³⁵⁵ Antrag der Grünen betreffend „*eines Gesetzes über die Höhe des existenzsichernden Mindestlohns (Mindestlohngesetz)*“, heruntergeladen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXIII/A/A_00337/fname_087346.pdf (18.11.2007)

Regelungen eine günstigere Entlohnung für ArbeitnehmerInnen vorgenommen wird, bleiben von diesem Antrag unberührt. Im Koalitionsabkommen von SPÖ/ÖVP wurde festgehalten, dass ein Mindestlohn in der Höhe von €1.000,-- für ArbeitnehmerInnen die Vollzeit beschäftigt sind, ein Generalkollektivvertrag durch die Sozialpartner ausgehandelt werden soll;

- Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitverkürzung: Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten rückt immer wieder in den Mittelpunkt der politischen Diskussion. Zuletzt auch durch das Regierungsprogramm von 2000;
- gleicher Lohn für Männer und Frauen: ist selbsterklärend und eines der höchsten Ziele einer Lohnpolitik, die leider bis heute nicht erreicht wurde;
- produktivitätsorientierte Politik: legt die Form der Orientierung an der Produktivitätsentwicklung fest und hat das Ziel einer konstanten Verteilung des Volkseinkommens auf Lohn- und Gewinneinkommen;
- Branchenlohnpolitik vor Betriebspolitik: bezeichnet das Grundprinzip der Kollektivvertragsverhandlungen, den Vorrang von Kollektivverträgen für einzelne Branchen. Die Betriebsvereinbarungen werden ergänzend zu Kollektivverträgen tätig und stellen derzeit noch keine Konkurrenz für Kollektivverträge dar.

Derzeit liegen die Schwerpunkte des Gewerkschaftsbundes vor allem auf der Mindestlohnpolitik, der Arbeitszeitregelung, sowie auf dem Wunsch nach gleichem Lohn für Frauen und Männer.

Die Verfolgung der festgelegten Strategien ist immer wieder von unterschiedlichen Problemen begleitet. Diese Probleme der Kollektivvertragspolitik definieren sich wie folgt³⁵⁶.

- Flucht aus dem System des Kollektivvertrages: wurde bereits ausführlich im vorangegangenen Kapitel behandelt. Die Flucht aus Kollektivverträgen ist auch heute immer noch ein ernstzunehmendes Problem, denen sich die einzelnen Gewerkschaften

³⁵⁶ Anm.: die in diesem Abschnitt angeführten Strategien und Probleme wurden persönlich mittels einer Mitschrift einem Vortrag unter anderem von Karl Klein im Rahmen einer Seminarveranstaltung „Theorie und Praxis der Gewerkschaftspolitik“ des Instituts für Politikwissenschaft vom 10. Dezember 2004 entnommen.

mit

Nachdruck

annehmen;

- Konzernstrategiepolitik: Diese Konzernstrategiepolitik findet sich vor allem in Form von Ausgliederungen aus öffentlichen Rechtsträgern;
- Trend hin zur Betriebsvereinbarung: Dieser Trend ist lt. ÖGB Referat Kollektivvertragspolitik nicht messbar, da es im ÖGB selbst keine Aufzeichnungen über die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gibt und diese daher nicht den Kollektivverträgen gegenübergestellt werden können;
- Qualitative statt quantitative Kollektivvertragspolitik.

Derzeit immer noch sehr stark beobachtbar ist der Versuch der Flucht aus dem Kollektivvertragssystem. Ein weiteres, bereits seit Jahren beobachtbares Problem, ist die herrschende Vertretungslücke, die Rückschlüsse auf das duale System der Arbeitsbeziehungen zulässt und zwar in Form des Fehlens von Betriebsräten.

Dem Betriebsrat kommen unterschiedliche Aufgaben und Funktionen zu. Zum einen kommt ihm die Aufgabe zu, kollektivvertragliche Vereinbarungen auf Betriebsebene umzusetzen, die Aushandlungen von Betriebsvereinbarungen, sowie die Normierung der betrieblichen Altersvorsorge und die Teilnahme im Entscheidungsprozess der Betriebsleitung. Aufgrund verschiedener Datenquellen wurde festgestellt, dass in Klein- und Kleinstbetrieben selten ein Betriebsrat vorkommt, wohingegen in Großbetrieben so gut wie durchgängig Betriebsräte vorhanden sind³⁵⁷. Laut Flecker nimmt die Zahl der Betriebsräte in den letzten Jahren kontinuierlich ab. Als Gründe dafür wird der ausgeübte Druck auf Beschäftigte angeführt, die einen Betriebsrat gründen wollen. Als Beispiele für eine Verhinderung eines Betriebsrates können aber Betriebe normaler Größe bis hin zu Konzerngrößen angeführt werden wie das beispielsweise im steirischen Werk des Automobilkonzerns Magna und der Firma KIK der Fall ist. Nach Fleckers Untersuchungen werden nur rund 58 % aller Arbeiter und rund 54 % aller Angestellten von einem Betriebsrat vertreten³⁵⁸. Das Vorhandensein eines Betriebsrates bedeutet leider noch nicht, dass die Belegschaft auch gut vertreten ist. Dieses Defizit der betrieblichen Vertretungsmacht in Klein- und Kleinstbetrieben kann durchaus als Zeichen

³⁵⁷ Vgl. Flecker, Jörg/Christoph Hermann (2005): a.a.O., S. 50

³⁵⁸ Vgl. Tabelle 2: „Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Vertretung nach Branchen, in: Flecker, Jörg/Christoph Hermann (2005): a.a.O., S. 52

einer Einschränkung des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen bezeichnet werden, so Flecker.

Warum ist das Funktionieren des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen so wichtig? Es stellt einerseits den Mittelpunkt des kollektiven Verhandlungssystems dar und garantiert auch dessen Bestand. Andererseits setzt die Funktionsfähigkeit dieses Systems voraus, „*Dass weiterhin die Kollektivverträge auf Branchenebene die zentralen Inhalte des Arbeitsvertrages regeln und dass ihre Umsetzung in Betriebsvereinbarungen und ihre Einhaltung im Betrieb erreicht werden kann*“³⁵⁹.

Seit Mitte der Neunziger Jahre steht das duale System bestimmten Problemen und Herausforderungen gegenüber. Zu ihnen zählen die veränderten Bedingungen durch den EU-Beitritt und ein verstärkter Konkurrenzdruck sowie der „*vorherrschende neoliberale Druck, eine Befreiung der Unternehmer vom Korsett der überbetrieblichen Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen*“³⁶⁰. Die Arbeitslosigkeit ist dabei die Konsequenz aus dieser politischen Schwerpunktsetzung und führt zu einem Verlust an Organisations- und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften. Die durchgeführten Liberalisierungen und Privatisierungen von öffentlichen Dienstleistungen entziehen dabei den Arbeitsbeziehungen Grundlagen und Möglichkeiten³⁶¹.

Mit dem Antritt der schwarz-blauen Regierung im Jahr 2000 gerieten die Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, beziehungsweise die Arbeitsbeziehungen immer öfter in die tagespolitische Diskussion. Die Forderung der Verlagerung von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene, sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeit per Gesetz anstatt durch die Kollektivverträge zu regeln, oder die Pflichtmitgliedschaft der Kammern neuerlich in Frage zu stellen, haben weitreichende Diskussionen ausgelöst und das traditionelle System der Arbeitsbeziehungen auf eine harte Probe gestellt.

Wie bereits an einer anderen Stelle erwähnt sind dem Kollektivvertrag die Arbeitszeitregelung und die Entgeltzahlung vorbehalten. Mit dem Arbeitszeitgesetz aus 1997 wurde die Regulierung der Arbeitszeit durch den Kollektivvertrag festgelegt, obwohl die

³⁵⁹ Flecker, Jörg, Hermann, Christoph (2005):a.a.O., S. 38

³⁶⁰ Ebda, S. 38

³⁶¹ Vgl. Flecker, Jörg, Hermann, Christoph (2005):a.a.O., S. 38

Arbeitgebervertreter durch eine Gesetzesänderung „größere Spielräume für variable Arbeitszeiten ohne die bisher notwendige kollektivvertragliche Einigung ermöglicht hätte“³⁶².

³⁶²Flecker, Jörg, Hermann, Christoph (2005):a.a.O., S. 37 und 38

4.6 Zusammenfassung

Die Ausführungen dieses Kapitels haben versucht die Verflechtungen der Akteure in den verschiedenen Bereichen zu verdeutlichen. Lohnpolitik und Kollektivvertragspolitik sind einerseits Kernbereiche der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und andererseits Teil der Wirtschaftspolitik. Alle darin agierenden Akteure handeln innerhalb eines politischen Systems. Der Wille Einkommen gerecht zu verteilen ist grundsätzlich bei vielen Akteuren vorhanden und auch Teil der gesetzten Grundsätze, doch scheitert dieses „Vorhaben“ zusehends an den politischen Machtverhältnissen.

Die Darstellung der Wirtschafts- und Lohnpolitik der 2. Republik veranschaulicht die wirtschaftlichen Verhältnisse und die gesetzten Maßnahmen. Mit dem langsamen aber stetigen Einzug von neoliberalen Wirtschaftsformen beginnt ungefähr um 1995 eine neue Wirtschaftsära, in der Privatisierung und Liberalisierung immer mehr in den Vordergrund treten.

Unter welchen neuen Gesichtspunkten Schwerpunkte gesetzt werden und unter welchem geänderten Handlungsspielraum Entscheidungen getroffen werden, hat die schwarz-blaue Bundesregierung verdeutlicht. Wie auch hier dargestellt wurde, hat diese neue Regierung hauptsächlich zu Gunsten der Wirtschaft und zum Nachteil der niedrigen Einkommen agiert. Die politische Wende ab dem Jahr 2000 bringt neue Schlagwörter mit sich: „Österreich neu regieren“; „mehr privat, weniger Staat“; „soziale Treffsicherheit“ sowie das „Nulldefizit“. Die Analysen zur Wirtschaftspolitik der neuen Regierung weisen keine einheitliche Linie vor, sondern zeugen vielmehr von einem „Zick-Zack Kurs“. Das gesetzte Ziel des Nulldefizits wurde ein Jahr früher als geplant erreicht, doch zu welchem Preis? Das Ziel nach einer nachhaltigen Sanierung der Staatsfinanzen und des ausgeglichenen Haushalts, werden trotz restriktiver Einschnitte nicht erreicht.

Bekundete Vorhaben der neuen Regierung sowie verbale Äußerungen bezüglich der Verlagerung der überbetrieblichen Regelung auf die betriebliche Ebene rücken das Kollektivvertragssystem in den Mittelpunkt der politischen Diskussion. Fragen nach der Stabilität und der Zweckmäßigkeit von Kollektivverträgen werden in der Öffentlichkeit laut. Die Art des neuen Handels seitens der Regierungsparteien lässt den Schluss nach Schwächung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, insbesondere der

Arbeitnehmervertretung, zu. Trotz vermehrter Fluchttendenzen und der immer öfter stattfindenden Ausgliederungen aus öffentlichen Rechtsträgern, scheint das Kollektivvertragssystem in ihrem Bestand nicht gefährdet zu sein. Das Gegenteil ist der Fall. Von namhaften Wissenschaftern wird diesem System Stabilität und vor allem Zukunft attestiert. Womit die Einzelgewerkschaften weiterhin zu kämpfen haben, ist die vorhandene Vertretungslücke auf betrieblicher Ebene vor allem in Mittel- und Großbetrieben. Bemühungen seitens der Gewerkschaften diese zu verhindern oder zumindest zu verkleinern, scheitern leider an Einschüchterungsversuchen oder gar Kündigungen, wie in den angeführten Beispielen gezeigt wurde, seitens der Firmenleitung.

5. Regierung Schüssel I und II

5.1 Einleitung

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Regierungen Schüssel I (04.02.2000 – 28.02.2003) und Schüssel II (28.02.2003 – 11.01.2007). Die folgenden Ausführungen behandeln die Wahlprogramme der ÖVP und FPÖ, sowie die Regierungsabkommen, Budgetprogramme sowie die Zwischenbilanzen der Regierung, mit ihren darin enthaltenen Forderungen und der Art und Weise ihrer Umsetzungen.

Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf folgenden drei Punkten, die im ersten Regierungsprogramm *„Zukunft im Herzen Europas: Österreich neu regieren“*³⁶³ unter Punkt 11 formuliert wurden:

- *„Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht“;*
- *„Betonung des Servicecharakters der Kammern“;*
- *„Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechtes“.*

Eine Auseinandersetzung mit diesen Forderungen soll einerseits den dahinterstehenden Willen und andererseits die Konsequenzen, die deren Umsetzungen mit sich bringen, erläutern. Unter Zuhilfenahme von stenographischen Protokollen der Plenarsitzungen des Nationalrates, Zeitungs- und Zeitschriftenartikeln, sowie anhand von eingehender Literatur, die sich bereits mit dieser Thematik beschäftigt hat, werden Aussagen und Maßnahmen in den Bereichen Arbeit, Soziales und Gesundheit beleuchtet.

Die Art wie das Kabinett Schüssel I und II Österreich neu regierte, Stichwort: „Speed kills“, wurde bereits im vorangegangenen Kapitel behandelt und findet hier nur stellenweise Erwähnung.

Eine einleitende Chronologie der Geschehnisse³⁶⁴ dient als Einstieg in einen ersten Überblick über das Zustandekommen der neuen „Wende-Regierung“.

³⁶³ Bundeskanzleramt, Bundespressedienst: Das Regierungsprogramm (2000): Zukunft im Herzen Europas. Österreich neu regieren, Wien

³⁶⁴ Vgl. Sperl, Gerfried (2003): Die umgefärbte Republik. Anmerkungen zu Österreich, Wien, S. 155-164

Mit der Übergabe des Amtes des Bundeskanzlers an Viktor Klima, welcher bis zum Ende der Legislaturperiode das Amt innehielt, endete im Jänner 1997 die Ära Franz Vranitzky. Die Nationalratswahlen fanden am 03.10.1999 statt. Aufgrund der Wahlergebnisse erhielt die SPÖ 65 Mandate, ÖVP und FPÖ jeweils 52 und die Grünen 14 Mandate³⁶⁵. Bundespräsident Thomas Klestil erteilte Kanzler Viktor Klima, als Vertreter der stimmenstärksten Partei, den Auftrag zur Führung von Sondierungsgesprächen und Verhandlungen zur Regierungsbildung. Die Sozialdemokraten verhandelten mit der ÖVP und verfolgten das Ziel zur Bildung einer großen Koalition. Am 20. und 21. Jänner 2000 wurde das Scheitern der Verhandlungen bekanntgegeben. Präsident Klestil erteilte an Klima erneut einen Regierungsbildungsauftrag³⁶⁶.

Bereits am 25. Jänner 2000 fanden Koalitionsverhandlungen zwischen der Volkspartei und der Freiheitlichen Partei, ohne Auftrag des Bundespräsidenten Klestil statt. Am 4. Februar 2000 fand die Angelobung der neuen Regierung unter Wolfgang Schüssel (ÖVP), der als Dritter in die Opposition gehen wollte, als Bundeskanzler und Susanne Riess-Passer (FPÖ) als Vizekanzlerin statt. Niemals vergessen dabei bleibt die ernste Miene des damaligen Bundespräsidenten bei der Angelobung der neuen Regierung, sowie der Gang „unter der Erde“ in die Präsidentschaftskanzlei, während auf dem Ballhausplatz Demonstrationen gegen die neue Regierung stattfanden³⁶⁷. Als Folge der Teilnahme der Freiheitlichen Partei an einer Bundesregierung traten die Sanktionen der damaligen EU-14 in Kraft. Am 28. Februar 2000 verließ Landeshauptmann Jörg Haider die Spitze der FPÖ und kehrt nach Kärnten zurück. Er erklärte am 1. Mai 2000 sein Dasein als einfaches Parteimitglied. Haider's Aussagen in den Jahren der Regierung Schüssel I „bin schon weg“, „bin wieder da“ erlangen heitere Berühmtheit. Vizekanzlerin Riess-Passer wurde neue Frontfrau der Freiheitlichen Partei. Am 12. September 2000 wurden die Sanktionen der EU-14 aufgehoben³⁶⁸.

Nach „*schweren parteiinternen Kontroversen*“³⁶⁹, gaben Riess-Passer, Grasser und Westenthaler am 08. September 2002 ihren Rücktritt aus der Partei bekannt. Am 10. September 2002 wurde von der ÖVP der Antrag auf Neuwahlen eingebracht. Diese wurden für den 24. November 2002 festgelegt. Die ÖVP ging als stimmenstärkste Partei mit

³⁶⁵ Nationalratswahl 1999 Gesamtergebnis, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministerium für Inneres unter: http://www.bmi.gv.at/wahlen/nationalratswahl_1999_ergebnis.asp (27.08.2008)

³⁶⁶ Vgl. Sperl, Gerfried (2003): a.a.O., S. 155

³⁶⁷ Ebda, S. 155

³⁶⁸ Ebda, S. 155

³⁶⁹ Sperl, Gerfried (2003): a.a.O., S. 162

79 Mandaten (+ 27 Mandaten gegenüber 1999) als Wahlsieger hervor. Die Sozialdemokraten erhielten 69 Mandate (+4), die FPÖ 18 (-34) und die Grünen 17 (+ 3) Mandate³⁷⁰.

Wolfgang Schüssel erhielt am 26. November 2002 den Regierungsbildungsauftrag und begann Sondierungsgespräche mit Alfred Gusenbauer (SPÖ), die am 3. und 6. Dezember 2002 jeweils fortgesetzt wurden. Nach zwei erfolgten Sondierungsgesprächen zwischen der ÖVP und den Grünen, brachen die Grünen die Gespräche ab. Der Nationalrat konstituierte sich am 20. Dezember 2002 und am 23. Dezember 2002 wurden die Gespräche mit Alfred Gusenbauer fortgesetzt³⁷¹. Nach endlos erscheinenden Sondierungsgesprächen mahnte Bundespräsident Klestil, zu einem Abschluss der Verhandlungen zu kommen. Nach Abstimmung im Bundesvorstand der Grünen wurden am 6. Februar 2003 Regierungsverhandlungen mit der ÖVP aufgenommen. Diese sollten 10 Tage später scheitern und Wolfgang Schüssel trifft sich tags darauf, am 17. Februar 2003, mit Herbert Haupt. Ein Zwischentreffen mit Alfred Gusenbauer am 18. Februar erweckte den Anschein einer möglichen großen Koalition. Im Anschluss an ein erneutes Treffen mit Gusenbauer verkündete Wolfgang Schüssel am 20. Februar 2003 seinem Parteivorstand die Durchführung von Koalitionsgesprächen mit der Freiheitlichen Partei. Mehr als drei Monate nach der Nationalratswahl wurde die Neuauflage der schwarz-blauen Bundesregierung von Bundespräsident Klestil angelobt³⁷².

Am 4. April 2005 spaltete sich die Freiheitliche Partei und das Bündnis Zukunft Österreich (BZÖ) wurde auf Initiative von Jörg Haider, Ursula Haubner und Hubert Gorbach gegründet. Alle Regierungsmitglieder, die zuvor der FPÖ angehörten, wechselten in die neu gegründete Partei und setzten ihre Arbeit fort. Die Regierungsbeteiligung einer Partei, die nicht vom Volk gewählt wurde, stellte bis zu diesem Zeitpunkt ein Novum in Österreich dar. In der Plenarsitzung des Nationalrates vom 5. April wurde von den Grünen ein Entschließungsantrag zur Auflösung des Nationalrates eingebracht. Zur aktuellen Situation, Gründung des BZÖ und Umfärbung der Regierung, werden auszugsweise einige Wortmeldungen aufgegriffen, die die damalige Situation und die Verwirrung im Plenum darstellen³⁷³.

³⁷⁰ Nationalratswahl 2002, Wahltag, Stichtag, Gesamtergebnis, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Inneres unter: http://www.bmi.gv.at/wahlen/nationalratswahl_2002_gesamterge.asp (27.08.2008)

³⁷¹ Vgl. Sperl, Gerfried (2003): a.a.O., S. 163

³⁷² Ebda, S. 164

³⁷³ wörtliches Protokoll der Nationalratssitzung vom 05.04.2005, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00102/pmh.shtml (30.08.08)

Wilhelm Molterer (ÖVP): „Diese Bundesregierung, meine Damen und Herren, ist im Amt. Diese Bundesregierung wird für Österreich weiter arbeiten, und zwar **erfolgreich** für Österreich weiterarbeiten, meine Damen und Herren. [...] Es gibt eine stabile Regierung und eine stabile Mehrheit!“³⁷⁴.

Van der Bellen (Grüne): „[...], nämlich dass sich das Parlament **schleichend** auflöst. Das, was uns die frühere oder immer noch – so genau ist das nicht klar – Führung der FPÖ zugemutet hat, ist ja Folgendes: Die FPÖ-Führung bis gestern, Haubner, Haider, Gorbach – von diesen Personen sozusagen abwärts -, hat ihre eigene Partei wie einen nassen, übel riechenden Fetzen fallen lassen und die Partei gespalten. [...], das heißt, es handelt sich um einen Marketing-Gag, wo man die Gesichter, die vorher blau waren, jetzt rosarot oder violett oder so, wie die Parteifarbe sein wird, anstreicht“³⁷⁵.

Gusenbauer (SPÖ): „Dann, binnen weniger Stunden, ist wieder das „No Problem Orchestra“ von Schüssel und Molterer gekommen und hat gesagt: alles paletti! Wunderbar! Alles toll! Es ist alles eigentlich besser als jemals zuvor! [...] Diese Koalition der Sesselkleber, des Stillstands und der Selbstbeweihräucherung hat sich Österreich nicht verdient!“³⁷⁶

³⁷⁴ wörtliches Protokoll der Nationalratssitzung vom 05.04.2005, S. 11, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00102/pmh.shtml (30.08.08)

³⁷⁵ Ebda, S. 111

³⁷⁶ Ebda, S. 126

5.2 Vorhaben der XXI. und XXII. Regierungsperiode

Anhand der Parteiprogramme der Parteien ÖVP und FPÖ der Jahre 1999 und 2002 werden die Vorhaben der Regierungen Schlüssel I und II behandelt. Die Schwerpunktvorhaben aus den Bereichen Wirtschaft, Arbeit, Soziales und Gesundheit werden mit den Regierungsprogrammen aus den Jahren 2000 und 2003 verglichen. Parallelen dieser beiden Fraktionen werden herausgearbeitet und mit den Regierungsprogrammen verglichen.

5.2.1 Parteiprogramme aus 1999 sowie Regierungsprogramm aus 2000

Die folgenden Ausführungen zeigen eine Darstellung der Forderungen aus den jeweiligen Wahlprogrammen der ÖVP und FPÖ, sowie jene Vorhaben, die in das Regierungsprogramm aus dem Jahr 2000 eingeflossen sind. Beide Parteien sind sich in den untersuchten Bereichen in vielen Punkten und Maßnahmen einig. Das ÖVP Programm legt seinen Schwerpunkt auf Wirtschaftsthemen, die vor allem der Förderung der Wirtschaft dienen. Das Parteiprogramm der FPÖ setzt sich im ersten Drittel hauptsächlich mit den Schwerpunkten „Freiheit als höchstes Gut“, „Menschenwürde, „Heimatschutz“ und „Österreich zuerst“ auseinander. In den einzelnen Kapiteln muss oftmals mit großer Sorgfalt gelesen werden, da sich innerhalb der einzelnen Punkte einige Maßnahmen fast regelrecht „verstecken“.

Bezüglich der Ausführungen in den Parteiprogrammen kann insgesamt gesagt werden, dass die Freiheitliche Partei ihre Ziele grob beschreibt und ihre Ausführungen eher allgemein gehalten sind. Die Volkspartei hingegen beschreibt ihre Vorhaben sehr detailliert und ausführlich. Die Formulierungen der einzelnen Punkte und angeführten Erläuterungen wurden aus den Wahlprogrammen³⁷⁷ und dem Regierungsprogramm³⁷⁸ übernommen. Die Formulierungen werden so aus den Unterlagen entnommen, eine gesonderte Quellenangabe für die einzelnen Punkte entfällt somit.

³⁷⁷ Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs aus dem Jahr 1999, erhalten in Kopie von der FPÖ per Post, von der Partei heruntergeladen von der Internet-Homepage der FPÖ unter: <http://www.fpoe.at/fpoe/bundesgst/programm/programm1.htm> (28.01.2002); Parteiprogramm der ÖVP „Der bessere Weg. Das Programm für den Start ins 21. Jahrhundert“ aus dem Jahr 1999, erhalten in Kopie von der ÖVP per Post

³⁷⁸ Bundeskanzleramt, Bundespressedienst: Das Regierungsprogramm (2000): Zukunft im Herzen Europas. Österreich neu regieren, Wien

1999: ÖVP - Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- weniger Staat durch Outsourcing, Privatisierung von Leistungen, mehr Auslagerungen durch Aufgabenreform im Staat;
- Forcierung von Privatisierung und Liberalisierung;
- mehr Flexibilität, Innovation und Deregulierung – um *„überall dort unnötige Einmischung und unnötige Bürokratie zu vermeiden, wo keine unmittelbaren ökonomischen Interessensgegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen“*;
- flexible Arbeitszeiten und flexibler Arbeitsort „any time – any place“
- verstärkte Flexibilisierung der Arbeitszeit durch die Verlagerung von Regelungsbefugnissen auf Betriebsebene, da eine flexiblere Verteilung der Normalarbeitszeit den Wünschen der Arbeitnehmer und den Produktionsanforderungen der Unternehmer entgegen kommt;
- Modernisierung des Arbeitsmarktservices.

1999: FPÖ – Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- echte Privatisierung;
- tiefgreifende Verwaltungsreform – zur Erreichung eines schlanken Staates, sowie zur Senkung der Abgabenquote und zur Entlastung der erwerbstätigen Bevölkerung;
- Flexibilisierung der Arbeitswelt;
- *„statt fremdbestimmter Unternehmensentscheidungen durch Kammern und Verbände wird eine von verantwortlicher Partnerschaft getragene Unternehmenskultur angestrebt, die insbesondere über Betriebsverfassungen verwirklicht wird“*;
- Unternehmensverfassungen im Sinne betrieblicher Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührt eine Aufwertung gegenüber zentralistisch-bürokratischen Kollektivvereinbarungen. Kollektivverträge sollen nur noch Vertrags-Bausteine über Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen, usw. regeln, [...]. Kammern und Verbände sind auf ihre Kernaufgaben zu beschränken und durch freiwillige Mitgliedschaft zu bilden“.

2000: Regierungsübereinkommen – Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- mehrjähriges Privatisierungskonzept;
- Forcierung der Privatisierung aller für die Hoheitsverwaltung nicht benötigten Liegenschaften im Wege der BIG (Bundesimmobiliengesellschaft);
- Verlagerung von der Überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht;
- Betonung des Servicecharakters der Kammern;
- Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechtes;
- Aktive Arbeitsmarktpolitik – modernes Arbeitsmarktservice;
- Arbeitszeit – zur Regelung der flexiblen Arbeitszeit in jenen Branchen, für die es keinen Kollektivvertrag gibt, soll dies auch auf Betriebs- bzw. Einzelvereinbarungen ermöglicht werden;
- Notwendigkeit von Reformen innerhalb der Sozialpartner und Kammern.

Die Parteiprogramme der ÖVP und FPÖ zeigen insbesondere in den ausgewählten Bereichen (Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales) viele Parallelen auf. Ein Vergleich der Wahlprogramme dieser beiden Parteien zeigte, dass sich beide Fraktionen für „echte“ Privatisierungen wie es die FPÖ bezeichnet und die ÖVP ein Privatisierungskonzept bereit halten.

Aber auch die Thematik einer „tiefgreifenden“ Verwaltungsreform ist bei beiden Parteien Thema. „Mehr privat, weniger Staat“ wird als Leitmotto für die Vorhaben präsentiert. Privatisierung und Liberalisierung zur freien Wahlmöglichkeit bei Strom und Gas, sowie „Outsourcing“ von staatlichen Aufgaben wurden als Maßnahmen formuliert.

Weiters bestand Einigung bezüglich der Arbeitszeitflexibilisierung, sowie eine Beschränkung der Kammern auf ihre Kernaufgaben, und die Durchführung notwendiger Reformen innerhalb der Sozialpartner und Kammern.

Die Forderungen nach Verlagerung der Mitbestimmung von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene sorgten medial für die wohl größte Aufregung. In den wörtlichen Protokollen der Sitzungen des Nationalrates liegt der Diskussionsschwerpunkt im Bereich Arbeit vor allem aber bei der Arbeitszeitflexibilisierung. Das Thema der

Arbeitszeitflexibilisierung, von der Forderung bis hin zur endgültigen Durchführung im Jahr 2007, wird in einem Exkurs aufgegriffen und genauer behandelt. Die Forderungen bezüglich der Sozialpartner, Kammern, sowie die verlangte Verlagerung der überbetrieblichen Mitbestimmung sind im Regierungsprogramm sehr allgemein gehalten und lassen einen gewissen Interpretationsspielraum offen, konkrete Maßnahmen werden an dieser Stelle nicht genannt.

Die „soziale Treffsicherheit“ im Bereich Gesundheit und Soziales wird ebenfalls von beiden Parteien in den Mittelpunkt gerückt. Darunter verstehen die „Streuung der Sozialleistungen nach den Prioritäten der sozialen Bedürftigkeit“, wie es die FPÖ formuliert. Im Regierungsprogramm ist es unter „Treffsicherheit des Sozialsystems und Bündelung der Sozialleistungen“ nachzulesen. Hierbei kommt klar heraus, dass die Parteien den Schwerpunkt auf Strafsanktionen bei missbräuchlicher Inanspruchnahme von Sozialleistungen setzen.

Ein weiterer großer Punkt im Bereich Gesundheit und Soziales betrifft die Altersvorsorge und das Pflegeangebot. Hier strebten die Parteien eine Sicherstellung des Pflegeangebotes, eine Erleichterung und Entbürokratisierung der Pflege zu Hause und eine Änderung des Bundespflegegeldgesetzes an. Zur Sicherung der Pensionen und der Altersvorsorge sah das Regierungsübereinkommen die Einführung des 3 Säulen Modells vor, aber auch der Ausbau des Bonus-Malus Systems, sowie Reformen zur gesetzlichen Pensions- und Sozialversicherung wurden vereinbart.

Zur Förderung des Wirtschaftsstandortes Österreich wurden Kostenentlastungen für Unternehmen in Form der vollen Urlaubsallquotierung, der Entfall des Postensuchtages bei Selbstkündigung, die Senkung des Beitrages zur Unfallversicherung, zur Arbeitslosenversicherung und des Insolvenzfonds getroffen.

Weiters wurde die Erhöhung der Tabaksteuer, der Elektrizitätsabgabe, sowie die Anpassung der motorbezogenen Versicherungssteuer zur Verbesserung des Wirtschaftsstandortes herangezogen.

Das mediale Echo auf die drei Forderungen im Regierungsprogramm bezüglich der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft war groß. Unter der Überschrift „*ÖGB zeigt ein wenig die*

Zähne“, schreibt der Kurier am 17. Februar 2000 über die Ängste der Arbeitnehmervertreter: *„Nicht zuletzt befürchten ÖGB und AK eine Schwächung der Sozialpartnerschaft, da es Ansätze gebe, die Kollektivvertragspolitik auf die Betriebsebene zu verlagern“*³⁷⁹.

Der Standard berichtet am 16. Februar 2000 über die Vorbehalte des Tiroler ÖAAB Chefs Helmut Mader über die Maßnahmen im Bereich der Sozialpartner: *„Die Vorbehalte [...] richten sich vor allem gegen die „unverhältnismäßig hohen Abschläge“ bis zu sechzig Prozent bei Frühpensionierungen und gegen die angestrebte Verlagerung von Kollektivvertragsverhandlungen von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene. Dies kommt einer Zerschlagung der Interessensvertretung gleich“*³⁸⁰.

Bereits am 24. Februar 2000 „rudert“ die ÖVP zurück, beziehungsweise ging Wirtschaftskammerpräsident Christoph Leitl plötzlich auf Distanz zu den Maßnahmen im Regierungsprogramm. Der Standard berichtet unter der Überschrift *„Leitl zündet Friedenspfeife an“* folgendes: *„Die Wirtschaftskammer will die im Regierungsprogramm angekündigte Verlegung von Lohnverhandlungen (sic!) auf die betriebliche Ebene aus Rücksicht auf die Sozialpartnerschaft nicht forcieren. Wir werden darauf nicht drängen, weil wir wissen, dass es sich dabei für die Gewerkschaften um einen besonders sensiblen Punkt handelt. Wenn man mit einem Partner eine langfristige Zusammenarbeit aufbauen will, muss man auf Empfindlichkeiten Rücksicht nehmen“*³⁸¹, sagte Christoph Leitl.

Den Wunsch der Industrie, die Löhne müssten stärker an die Ertragslage der Unternehmen angepasst und somit die Löhne auf der betrieblichen Ebene ausverhandelt werden, bezeichnet Rudolf Nürnberger als *„Brief an das Christkind“*, wie der Standard am 28. März 2000 berichtete³⁸².

Die Pflichtmitgliedschaft bezeichnete FPÖ Abg. Maximilian Hofmann gegenüber dem Standard am 02. März 2000 als *„mafiose Schutzgeldzahlungen“*. Auch hier spricht sich

³⁷⁹ Kurier unabhängige Tageszeitung für Österreich vom 17.02.2000, Wirtschaftsteil S. 15, „ÖGB zeigt ein wenig die Zähne“

³⁸⁰ Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung vom 16.02.2000, Inlandsteil „Zerschlagung der Interessensvertretung“

³⁸¹ Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung vom 24.2.2000, Wirtschaftsteil S. 24 „Leitl zündet Friedenspfeife an“

³⁸² Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung vom 28.03.2000, Wirtschaftsteil S. 19, „Industrie will Löhne in den Firmen verhandeln“

Christoph Leitl gegen die Abschaffung aus, da er negative Folgen für die zahlenden Mitglieder befürchte³⁸³.

Karl Klein, ehemaliger Leiter des Referates für Kollektivvertragspolitik im ÖGB, FCG Mitglied schrieb in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ unter dem Titel *„Das Ende der Sozialpartnerschaft“*³⁸⁴ über die Forderungen der schwarz-blauen Bundesregierung. Hierbei bezieht sich Klein zwar schwerpunktmäßig auf die Folgen für die Wirtschaftskammer, dennoch können diese aber „eins zu eins“ auf die Gewerkschaften und den ÖGB umgelegt werden.

Betreffend die Forderung nach Reform der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft schreibt Klein, dass durch diese die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in Frage gestellt wird und diese Forderungen als Angriff auf die Gewerkschaften zu sehen ist. *„Ein bewährtes System, das Österreich groß gemacht hat und um das uns alle Welt beneidet, wäre in Gefahr, nur weil einige offenbar es darauf angelegt haben, dem Konsens den Konflikt folgen zu lassen und umgekehrt“*³⁸⁵. Klein schlussfolgert weiter: *„Kammern sind nämlich keine Serviceeinrichtung, sondern selbstverwaltete Mitbestimmungsorgane der Bürgerinnen und Bürger [...]. Das Service in den Kammern ist ein Nebenprodukt der Tatsache, dass Experten für die Mitbestimmungsarbeit benötigt werden. Jede Betonung des Servicecharakters der Kammern stellt diese in Frage“*³⁸⁶, so Klein zur Forderung nach Betonung des Servicecharakters *„Als Gewerkschafter wehre ich mich aber vor allem gegen den unzulässigen Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie der Verbände. Das widerspricht dem Geist unserer Verfassung und ist ein Zurück hinter das Jahr 1848“*³⁸⁷.

5.2.1 Parteiprogramme aus 2002 sowie Regierungsprogramm aus 2003

Die folgende Übersicht dient wie zuvor dem besseren Überblick und der besseren Darstellung der zum Teil zum wiederholten Male gestellten Forderungen der Parteien. Auch hier werden

³⁸³ Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung vom 2.3.2000, Wirtschaftsteil S. 24, „Schwarz-blaues Kammer-Duell“

³⁸⁴ Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein

³⁸⁵ Ebda, S. 20

³⁸⁶ Ebda, S. 20f

³⁸⁷ Ebda, S. 21

die Formulierungen aus den jeweiligen Wahlprogrammen³⁸⁸ und dem Regierungsprogramm³⁸⁹ übernommen. Eine gesonderte Quellenangabe für die einzelnen Punkte entfällt wie zuvor.

2002: ÖVP - Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- Flexibilität, Innovation und Deregulierung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Entlastung der Unternehmen – Vermeidung unnötiger Einmischung und Bürokratie, wo keine unmittelbaren ökonomischen Interessensgegensätze zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestehen;
- Arbeitszeitflexibilisierung – wie bisher, soll für Arbeitnehmer der Schutz durch Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bestehen. Wenn Arbeitnehmer in der Gestaltung der Arbeitszeit selbstbestimmt sind, soll auch rechtlich die Möglichkeit geschaffen werden, die größtmögliche Flexibilität in der Handhabung der Arbeitszeit auch in Betrieben ohne Betriebsrat zu gewährleisten;
- Liberalisierung der Öffnungszeiten;
- Stärkere Einbindung privater Leistungsanbieter für staatliche Leistungen;
- 1.000 Euro Einkommen steuerfrei;
- Arbeitslosenversicherung für alle;

2002: FPÖ - Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- Deregulierung der Wirtschaft schafft Arbeit;
- schlanker nach privatwirtschaftlichen Vorbild gestalteter Staat;
- der Unternehmensverfassung im Sinne betrieblicher Partnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebührt eine Aufwertung gegenüber zentralistisch-bürokratischen Kollektivvereinbarungen. Kollektivverträge sollen nur noch Löhne, Arbeitszeit und Sozialleistungen usw. regeln, die im Rahmen der Unternehmensverfassung nach konkreten Umständen durch Betriebsvereinbarungen zusammengestellt werden;
- Kammern und Verbände sind auf ihre Kernaufgaben zu beschränken und durch freiwillige Mitgliedschaft zu bilden;

³⁸⁸ Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs „FPÖ echt freiheitlich“. „Mit Berücksichtigung der beschlossenen Änderungen vom 27. Ordentlichen Bundesparteitag der FPÖ am 23. April 2005 in Salzburg“ überarbeitetes Wahlprogramm aus dem Jahr 2002, erhalten in Kopie von der FPÖ per Post, Parteiprogramm der ÖVP „Das Österreich-Programm der Volkspartei. Unsere Ziele für Österreich“ aus dem Jahr 2002, erhalten in Kopie von der ÖVP per Post

³⁸⁹ Regierungserklärung 2003-2006, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.austria.gv.at/2004/4/7/Regierungserklar6.03.03.pdf> (16.10.2006)

- statt fremdbestimmter Unternehmensentscheidungen durch Kammern und Verbände wird eine von verantwortlicher Partnerschaft getragene Unternehmenskultur angestrebt, die insbesondere über Betriebsverfassungen verwirklicht wird;
- Flexibilisierung der Arbeitswelt darf vor staatlichen Betrieben nicht halt machen

2003: Regierungsprogramm - Bereich Wirtschaft, Arbeit, Gesundheit und Soziales:

- Entbürokratisierung und Flexibilisierung;
- Liberalisierung der Öffnungszeiten;
- Privatisierungen;
- Arbeitszeitflexibilisierung – Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes
- Reform des Arbeitsmarktservices;
- Arbeitslosenversicherung für die neuen Erwerbsformen, sowie für Unternehmen auf freiwilliger Basis.

Die Übereinstimmungen in den Wahlprogrammen aus dem Jahr 2002 sind im Gegensatz zu jenen aus 1999 noch größer. Parallelen gibt es in allen genannten Bereichen, vor allem zu den Themen Liberalisierung, Privatisierung, Arbeitszeitflexibilisierung, Senkung der Steuern und Abgaben, 3 Säulen Modell, sowie die steuerliche Begünstigung für Unternehmungen auf nicht entnommene Gewinne.

Weiters ist sehr auffällig, dass sich die Forderungen der Wahlprogramme der einzelnen Parteien mit den Programmen aus dem Jahr 1999 in fast allen Punkten gleichen, beziehungsweise größtenteils gleichlautend übernommen wurden und daher wenig Neues gefordert wurde.

Dieses Mal wurde zumindest seitens der ÖVP auf die Zurückdrängung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft verzichtet, es bleibt lediglich bei der Forderung der Arbeitszeitflexibilisierung. Die FPÖ hingegen bleibt bei ihren Forderungen und wiederholt sie in ihrem Parteiprogramm 2002 gleichlautend wie im Jahr 1999.

Schwerpunktbereiche sind wie 1999 die Forcierung der Privatisierung, sowie die Entbürokratisierung und die Verwaltungsreform. Die Förderung der Eigenkapitalbindung ist in beiden Parteiprogrammen der FPÖ und ÖVP fast gleichlautend zu finden. Im Bereich Gesundheit und Soziales finden sich Forderungen wie die Reform der Altersteilzeit, der

Ausbau des Bonus-Malus Systems, die Verlängerung der Hacklerregelung, aber auch die Einhebung sozial gestalteter Selbstbehalte und die Zusammenführung der Unfall- und Krankenversicherung wurden im Regierungsprogramm festgeschrieben.

Die verbalen Auseinandersetzungen in der Parlamentssitzung vom 06. März 2003 beschränken sich einerseits auf die „Verschönerung“ der durchzuführenden Maßnahmen seitens der Regierungsparteien und andererseits auf die oppositionelle Darstellung der schlechten „Performance“ der Regierungsparteien, was man alles versäumt hat zu tun, warum man nicht mit den anderen Parteien koalieren wolle und auf das Weiterführen der Belastungspolitik. Abg. Josef Cap (SPÖ) äußert sich in seiner Parlamentsrede am 6. März 2003 auch über das Regierungsprogramm. *„Es fehlt die Reformbereitschaft. Eine Überschriftensammlung ist die Regierungserklärung. Das kommt mir vor wie bei einer Autobusstation. Es steht nur oben: Hier fährt eine Autobus!, aber es steht nicht dabei, wann er kommt, wohin er fährt, ob er groß genug ist, ob er vier Räder hat.“*³⁹⁰

³⁹⁰ Wörtliches Protokoll der Nationalratssitzung vom 6. März 2003, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PE/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00007/fname_114623.pdf (23.09.2008), S. 90

5.3. Forderungen

Dieser Abschnitt setzt sich mit den Forderungen der schwarz-blauen Bundesregierung unter Schlüssel I und II auseinander. Insbesondere werden die drei Punkte aus dem Regierungsprogramm des Jahres 2000³⁹¹ behandelt. Es handelt sich dabei um

- *„Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht“;*
- *„Betonung des Servicecharakters der Kammern“;*
- *„Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechtes“.*

Diese Punkte stellen nach einhelliger Meinung einen gravierenden Einschnitt in der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft dar und werden einzeln nach ihrem Inhalt, Zweck, Bedeutung und ihren möglichen Folgen und Auswirkungen anhand ausgewählter Literatur und Aussagen hin untersucht und dargestellt.

³⁹¹ Bundeskanzleramt, Bundespressedienst (2000): a.a.O., S. 14

5.3.1 „Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung. Insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten, Kollektivvertragsrecht“

Diese Forderung wurde mit den beiden anderen unter Punkt 11 genannten Forderungen des Regierungsprogramms, ohne weitere Klärung der Bedeutung, beziehungsweise ohne weitere Auseinandersetzung mit der Thematik, wie man diese Forderung durchsetzen will, so festgeschrieben. Diese Punkte wurden weder in der Nationalratssitzung vom 09. Februar 2000, in der die Bundesregierung ihre Antrittsrede hielt erwähnt, noch in weiteren Sitzungen thematisiert. Sie wurden ansatzweise, quasi als Einwurf, mit einem oder zwei Sätzen erwähnt. Vielmehr haben sich die Arbeiterkammer Kärnten, sowie der ehemalige Leiter des Referates für Kollektivvertragspolitik Karl Klein, in einem Artikel der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ auseinandergesetzt. Erwähnung fanden diese Thematiken noch in diversen Tageszeitungen.

Nachdem sich die Regierungsparteien weder im Regierungsprogramm, noch an anderer Stelle über ihre Absichten geäußert haben, kann an dieser Stelle nur auf andere „Autoren“ und Meinungen zurückgegriffen werden.

Was bedeutet diese Forderung konkret?

Mit dieser überbetrieblichen Verlagerung sind jene Regelungen gemeint, die von den Kollektivvertragspartnern in Form von Kollektivverträgen für die Branchen ausverhandelt werden. Interpretiert man nun diese Forderung, kommt man unweigerlich zu dem Schluss, dass diese Vereinbarungen nicht mehr von Kollektivvertragspartnern verhandelt werden sollen, sondern auf die Ebene der Betriebe verlegt werden soll.

Weiters wurde geschrieben, dass sich diese Verlagerung insbesondere auf Arbeitszeit, Betriebszeiten und das Kollektivvertragsrecht bezieht. Wie bereits an anderer Stelle angesprochen, werden im Allgemeinen Arbeitszeiten in Kollektivverträgen bestimmt. Nähere Bestimmungen können in Betriebsvereinbarungen oder aber auch in Einzelverträgen geschlossen werden, sofern sie nicht eine schlechtere Stellung für den Arbeitnehmer vorsehen, d.h. die Rahmenbedingungen wie sie in Kollektivverträgen geregelt wurden, müssen eingehalten werden. Unter der Einbindung des Kollektivvertragsrechts in diese Forderungen kann nach dem Kärntner AK-Präsidenten Josef Quantschnig in erster Linie nur

der Mindestlohn, der Ist-Lohn sowie die Rechtsgrundlage für den 13. und 14. Gehalt gemeint sein. Quantschnig beschreibt in dem Interview die Gefahren dieser Forderung:

„Wird die Möglichkeit der Bestimmung über diese Punkte in den Betrieb übertragen, besteht die Gefahr, dass wirtschaftliche Probleme vorrangig über Lohnverzicht gelöst werden. Damit stehen Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf dem Spiel. Die Regierung ebnet quasi den Weg zur Abschaffung des 13. und 14. Gehalts. Auf jeden Fall wird mit dem Kollektivvertrag die zentrale Grundlage des österreichischen Arbeitsrechtes massiv in Frage gestellt. Branchenkollektivverträge haben außerdem einen wettbewerbsregulierenden Charakter. Geht dieser verloren, droht neben einer Lohnspirale nach unten auch der Verlust von Arbeitsplätzen“³⁹².

D.h. bei der Einbeziehung des Kollektivvertragsrechtes handelt es sich um jene Entgeltbestimmungen, die in Kollektivverträgen vereinbart werden. Das sind neben den genannten Entgeltmöglichkeiten auch jene Bestimmungen für Zulagen und Biennalesprünge, usw.

Die Tageszeitung Kurier berichtete im Gespräch mit Hermann Haslauer (Chefverhandler der Arbeitgeberseite) am 17. März 2000 über die zukünftige Möglichkeit der Verhandlung der Ist-Löhne auf betrieblicher Ebene. Haslauer verlangt gegenüber dem Kurier ein „*Abkommen von der starren Lohnpolitik*“ und vertritt die Meinung, dass die Verhandlungen der Ist-Löhne auf betrieblicher Ebene sich so noch leistungsorientierter gestalten lassen könnten. „*Es macht doch keinen Sinn, eine einheitliche Ist-Lohnerhöhung quer über etliche Branchen und Unternehmen mit extrem unterschiedlicher Entwicklung festzulegen*“³⁹³. In Kollektivverträgen sollten künftig nur die Mindestlöhne und ein „Rahmen für die Ist-Löhne ausverhandelt werden“, so Haslauers Ansicht. Auch Böhler-Stahlwerkchef Claus Raidl äußert sich positiv zur Verlagerung: „*Die Löhne müssten viel stärker als bisher an die Ertragslage der Unternehmen angepasst werden*“³⁹⁴. Rudolf Nürnberger weißt die Forderung der Regierung im Standard Artikel vom 28. März 2000 vehement zurück und hält allerdings fest, dass er bereit wäre „*nur noch die Mindestlöhne zu verhandeln. Aber nur, wenn die bestehenden Überzahlungen der Kollektivvertragslöhne aufrecht bleiben*“³⁹⁵. Dieses „Angebot“ lehnt die Industrie mit der Begründung ab, dass die Mindestlöhne immer stärker als die Ist-Löhne

³⁹² Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 9 „Regierungspläne stellen 13. und 14. Gehalt in Frage, A&W-Gespräch mit dem Kärntner AK-Präsidenten Josef Quantschnig“

³⁹³ Kurier unabhängige Tageszeitung für Österreichs vom 17.3.2000, Wirtschaftsteil S. 23 „Ist-Löhne künftig in Betrieben verhandeln“

³⁹⁴ Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung vom 28.3.2000, Wirtschaftsteil S. 19 „Industrie will Löhne in den Firmen verhandeln“

³⁹⁵ Ebda, S. 19

angehoben werden. Würde die Überzahlung aufrecht bleiben, „*müssen auch die Ist-Löhne um den höheren Prozentsatz angehoben werden*“³⁹⁶.

Welche Absicht steht hinter dieser Forderung? Anhand der Recherchen wird an dieser Stelle von zwei Antworten auf diese Frage ausgegangen.

Erstens: Diese Forderung zielt zum einen auf eine unternehmerfreundlichere „Behandlung“ ab. Liest man das Regierungsprogramm der ÖVP aus dem Jahr 1999, so kann die Textpassage im 1. Kapitel „Der bessere Wirtschaftskurs“ als Erklärung für den Zweck dieser Forderung herangezogen werden. Hier hält die ÖVP folgendes fest: „*Die Politik muss dafür sorgen, daß unsere Unternehmen die vielfältigen Chancen bestmöglich nutzen können und daß sie ihnen nicht mit ständig neuen Vorschriften und Belastungen im Wege steht. Wir brauchen flexible Institutionen, flexible Arbeitsmarktregelungen, Deregulierung und Abbau bürokratischer Hemmnisse [...]. Eine Regierung muß den Unternehmen Rahmenbedingungen bieten, Arbeitsplätze schaffen zu können*“³⁹⁷.

Anhand dieser festgeschriebenen Aussagen und der allgemein bekannten Einstellung der ÖVP zu Unternehmen und somit zur Wirtschaft, kommt man zu dem Schluss, dass eine Verlagerung dieser Bestimmungen auf die betriebliche Ebene dem Unternehmen zu Gute kommt. Somit hätten sie die Möglichkeit, ihre Personalressourcen für sie optimal einzusetzen, ohne Rücksicht auf andere Bestimmungen, also so zusagen schrankenlos. Sie bestimmen Arbeitszeit und Entlohnung nach ihren Effizienzmaßstäben und könnten noch gewinnbringender produzieren, ungeachtet der Situation der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer wären dem Unternehmer in jeder Beziehung schutzlos ausgeliefert, denn möchte der Arbeitnehmer einen Job, müsse er unter diesen Bedingungen arbeiten, ohne eine Chance auf überbetrieblich geregelte Schutznormen.

Zweitens: Diese Forderung stellt das herrschende Kollektivvertragssystem in Frage und bedeutet gleichzeitig eine Zurückdrängung der Einflussphären der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in ihren Kernbereichen des Arbeitsrechts. Auch Karl Klein sah diese Forderung als ein Angriff auf die Gewerkschaften und die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft. Er sähe die Durchführung derselbigen als einen Rückschritt hinter das Jahr 1848. Seiner Meinung nach wäre diese Durchführung die Herstellung eines

³⁹⁶ Ebda, S. 19

³⁹⁷ Bundeskanzleramt, Bundespressedienst: Das Regierungsprogramm (2000): Zukunft im Herzen Europas. Österreich neu regieren, Wien, S. 5f

Ungleichgewichtes zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer. Die Folgen der Durchführung der Verlagerung wäre ein Verlust der KV-Dichte, die derzeit mit 98 % beziffert wird.

Eine weitere gravierende Folge wäre eine Einbusse des Arbeitsschutzes. Das Arbeitsrecht mit all seinen Bestimmungen und Regelungsinhalten dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor den „übermächtigen“ Unternehmen und dient weiters dem Schutz gegen dessen Willkür. Die Umsetzung einer solchen Forderung könnte zukünftig auch die Absicht entstehen lassen, den Gewerkschaften die Kollektivvertragsfähigkeit zu entziehen, so Klein³⁹⁸. Dies hätte zur Konsequenz, dass die kollektive Gestaltung auf betrieblicher Ebene nur durch Betriebsräte durchzuführen wäre. Angesichts der Tatsache, dass es in Österreich eine Vertretungslücke im Bereich der Betriebsräte gibt und angesichts der Tatsache dass Betriebsräte in ihrer Verhandlungsmacht zu schwach sind, käme diese Entziehung einer vollkommenen Entmachtung der Sozialpartner und der Gewerkschaften im Rahmen der kollektiven Rechtsgestaltung gleich. *„Wo aber keine Betriebsräte errichtet sind, also in den vielen Kleinbetrieben, gäbe es nur Einzelvereinbarungen, wo der wirtschaftlich schwächere Arbeitnehmer immer nehmen müsste, was er bekommt. Ein Lohngefälle großen Stils und eine absolut ungute Arbeitszeitentwicklung wäre absehbar“*³⁹⁹.

Als ein weiterer betroffener Bereich ist das Arbeitsrecht zu nennen. Das kollektive Arbeitsrecht ist derzeit bereits ein sehr komplexer Bereich mit vielen Regelungen und Bestimmungen und müsste komplett überdacht und überarbeitet werden. Nicht nur die Rangordnung des kollektiven Arbeitsrechts wäre davon beeinträchtigt, sondern auch die Vertragsauslegung und Gestaltung wären zukünftig problembehaftete Bereiche.

³⁹⁸ Vgl. Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein

³⁹⁹ Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein, S. 20

5.3.2 „Betonung des Servicecharakters der Kammern“

Wie auch bei den vorher genannten Forderungen unterlässt die Regierung Schüssel I eine nähere Erklärung ihrer Absicht. In den entsprechenden Gesetzen der Arbeiter- und der Wirtschaftskammer sind klar die Aufgaben dieser Organisation beschrieben, die in Folge kurz dargestellt werden.

Nach dem Arbeiterkammergesetz 1992 in der geltenden Fassung ist nach § 1 die Arbeiterkammer berufen, *„die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und ArbeitnehmerInnen zu vertreten und zu fördern“*.⁴⁰⁰

Im § 4 sind die Aufgaben der Arbeiterkammer wie sie in § 1 festgelegt, beschrieben. Zu ihnen zählen auszugsweise:

Stellungnahmen zu Verordnungsentwürfen, Gesetzesentwürfen, und Gesetzesvorhaben, Berichte und Vorschläge an die gesetzgebenden Körperschaften und die Verwaltungsbehörden abzugeben, *„bei allen Maßnahmen und Einrichtungen mitzuwirken, die das Arbeitsverhältnis betreffen, oder die zur Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeitnehmer und ihrer Familien beitragen; Einrichtungen, die diesen Zwecken dienen, zu schaffen, zu verwalten oder zu unterstützen“*⁴⁰¹, sowie *„wissenschaftliche Erhebungen und Untersuchungen, die die Lage der Arbeitnehmer betreffen, durchzuführen oder sonst daran mitzuwirken“*⁴⁰², et cetera.

Im § 5 des Arbeiterkammergesetzes werden die Arbeiterkammern zu Tätigkeiten, die der Überwachung von Arbeitsbedingungen die insbesondere der *„Einhaltung arbeitsrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften“*⁴⁰³ berufen. Dazu zählen unter anderem Besichtigungen von Arbeitsstätten aller Art, sowie die Besichtigungen von Dienst- oder Werkwohnungen. Unter § 7 Abs. 1 werden der Arbeiterkammer weiters die Aufgaben des Rechtsschutzes festgeschrieben. Hierbei hat die Arbeiterkammer die Aufgabe, *„den kammerzugehörigen Arbeitnehmer in arbeits- und*

⁴⁰⁰ Arbeiterkammergesetz 1992 § 1 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: <http://ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnum...> (18.09.2008) oder unter www.ris.bka.gv.at

⁴⁰¹ Ebda, Arbeiterkammergesetz 1992, § 4

⁴⁰² Ebda, Arbeiterkammergesetz 1992, § 4

⁴⁰³ Ebda, Arbeiterkammergesetz 1992, § 5

sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen insbesondere Rechtsschutz [...] zu gewähren“⁴⁰⁴.

Das Wirtschaftskammergesetz 1998 in der geltenden Fassung legt, wie das Arbeiterkammergesetz, die Aufgabenbereiche fest. Die Aufgabe der Wirtschaftskammer und ihrer Fachorganisationen im § 19⁴⁰⁵ ist die Vertretung der gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder. Zu den Aufgaben zählen unter anderem

- „die wirtschaftlichen und rechtlichen Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten“;
- „den Behörden und gesetzgebenden Körperschaften ihres Wirkungsbereiches Berichte, Gutachten und Vorschläge über die Anliegen der Mitglieder, sowie über alle die Wirtschaft betreffenden Belange zu erstatten“;
- „Gutachten zu erstatten über die Errichtung und Organisation von Einrichtungen“;
- „im Rahmen der Möglichkeiten die Beratung und Unterstützung ihrer Mitglieder in rechtlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten einschließlich der Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten“.

All die genannten Aufgaben der Kammern dienen dazu, die Interessen der Mitglieder zu wahren und zu vertreten. Die Betonung des Servicecharakters kann hier nur insofern verstanden werden, als dass die Kammern zukünftig ein Servicebetrieb, ein Kundendienst oder eine Kundenbetreuung sein sollen. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt wurde, ist das von den Kammern geleistete Service ein Nebenprodukt der Expertenarbeit, die im Rahmen der Interessensvertretung geleistet wird. Die Arbeiterkammer bietet beispielsweise im Rahmen des „Online Ratgeber und Rechner“ Bereiches unterschiedliche Serviceleistungen für jedermann an. Dazu gehören beispielsweise Abfertigungs-, Banken- und Bilanzrechner an, aber auch Rechner für Handy- und Festnetztarife, Haushaltsbudgetrechner, Lohnsteuerprofi, Steuercheck, Strom- und Gaspreisrechner, und vieles mehr. Die Wirtschaftskammer bietet für ihre Mitglieder und Interessierte auf ihrer Homepage unterschiedliche Informationen oder Services an, die ebenfalls als ein Nebenprodukt ihrer Expertenarbeit anzusehen sind.

Die Betonung des Servicecharakters, wie es die schwarz-blaue Bundesregierung forderte, würde die Zurückdrängung der Kammern in ihren gesetzlich festgeschriebenen Aufgaben bedeuten und somit einen Verlust der Interessensvertretung darstellen. Wie Klein bereits in

⁴⁰⁴ Ebda, Arbeiterkammergesetz 1920, § 7

⁴⁰⁵ Wirtschaftskammergesetz 1998 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnum...> (18.09.2008) oder unter <http://www.ris.bka.gv.at>

seiner Analyse festgehalten hat, geht es der Regierung Schüssel I darum, die Kammern zu „Serviceeinrichtungen verkommen“⁴⁰⁶ zu lassen – ähnlich wie die gestellte Forderung es bei den Arbeitsinspektoraten vorhatte – die auch teilweise durchgeführt wurden, um so die Verbändeebene auf kurze oder lange Sicht auszuschalten. Die Durchsetzung eines solchen Vorhabens ist genau genommen eine sehr kurzsichtige Handlungsweise, da sie großen Schaden für Österreich und auch für den Wirtschaftsstandort hätte⁴⁰⁷, so Klein, den die ÖVP doch eigentlich verbessern möchte. Oder wie es die Autoren von „nach der Wende“ formulierten, das diese Regierungsvorhaben eine „Einschränkung der allgemeinen wirtschafts- und sozialpolitischen Interessenswahrnehmung seitens der Arbeitnehmerverbände bedeutet“⁴⁰⁸. Die Intension dieser Forderung sei sichtlich eine „Schwächung der Sachkompetenz der Verbände durch eine Reduktion der verfügbaren personellen und finanziellen Ressourcen [...]“⁴⁰⁹.

⁴⁰⁶ Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein, S. 21

⁴⁰⁷ Vgl. Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein, S. 21

⁴⁰⁸ Füreder, Heinz/Andreas Berndt/Wolfgang Greif/Sepp Wall-Strasser (Hg.) (2000): nach der Wende, mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland, Wien, S. 18

⁴⁰⁹ Ebda, S. 18

5.3.3 „Verhandlungen zur Neugestaltung des Kammerwahlrechts“

Wie bei den anderen Forderungen, lässt auch hier die schwarz-blaue Bundesregierung eine nähere Erklärung ihrer Absicht vermissen. Das Kammerwahlrecht rückte zuletzt durch die Kammerkrise 1989 in Folge der geringen Wahlbeteiligung in den Mittelpunkt der Diskussion. Nach dem Koalitionsabkommen von 1994 wurde in den Kammern eine Urabstimmung zur Pflichtmitgliedschaft durchgeführt, die große Zustimmung unter den Befragten erlangte. Infolge dieser Abstimmung wurde das Wahlsystem der Kammern novelliert.

In den Sitzungsprotokollen des Nationalrates der Regierung Schüssel I fanden sich keine Hinweise auf eine Neugestaltung oder Vorbereitung auf eine Neugestaltung des Kammerwahlrechtes. Nach Durchsicht der Bundesgesetzblätter, die das Arbeiterkammergesetz 1992 betrafen, wurden bis auf das Jahr 2006 keine erwähnenswerten Änderungen durchgeführt. Beschlossen wurden unter anderem das Euro-Umstellungsgesetz, die Funktionsgebühren, sowie die Gebührenanpassung in Folge des Budgetbegleitgesetzes von 2005, aber keine Änderungen im Kammerwahlrecht. Im Jahr 2006 wurde dann eine Änderungen der §§ 18 und 21 beschlossen und im Bundesgesetzblatt Nr. 4/2006 veröffentlicht.

Die Änderungen betrafen im Einzelnen den §§18 und 21. Änderungen im Bereich des § 21 Z 2 lauteten dahingehend, dass nun Personen, die *„in den letzten zwei Jahren in Österreich insgesamt mindestens sechs Monate in einem die Kammerzugehörigkeit begründeten Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis standen“*⁴¹⁰ wahlberechtigt sind, sowie die Änderung unter Z 3 *„abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Wahlalters von der Wählbarkeit in den Nationalrat nicht ausgeschlossen sind“*⁴¹¹.

Weiters wurde in der Nationalratssitzung vom 6. Dezember 2005 eine Reduzierung der Wahlzeit der Kammer beschlossen und zwar von bisher 3 Wochen auf nunmehr 2 Wochen unter dem „Blickpunkt der Sparsamkeit“ wie das Abg. Walch (FPÖ) in der Sitzung betonte. Bezüglich der Wahlkarten zur Arbeiterkammerwahl wurde im Ausschuss für Arbeit und Soziales festgehalten und in der Sitzung des Nationalrates vom 6. Dezember 2005

⁴¹⁰ Bundesgesetzblatt Nummer 4/2006, Jahrgang 2006, ausgegeben am 13. Jänner 2006 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes, unter: http://ris1.bka.gv.at/AppI/findbgbl.aspx?name=entwurf&format=html&docid=BR_D... (12.09.2008) oder unter <http://www.ris.bka.gv.at>

⁴¹¹ Ebda

beschlossen, „dass bei der Umsetzung der Briefwahl in Hinkunft die Gestaltung des Briefwahldokuments österreichweit einheitlich erfolgt und dabei besonderes Augenmerk auf den amtlichen Charakter der Briefwahlunterlagen zu legen ist“⁴¹².

Ausschlaggebend für diese Veränderungen des Wahlrechts waren zwei Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet vom Europäischen Gerichtshof in Angelegenheiten der Freizügigkeit. In den Rechtssachen C-171/01⁴¹³ und C-465/01⁴¹⁴ ergingen jeweils Urteile des Europäischen Gerichtshofes „Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union oder des EWR vom passiven Wahlrecht zu den Kammern für Arbeiter und Angestellte ausgeschlossen hat“⁴¹⁵. In der Anfrage von Abg. Öllinger⁴¹⁶ (Grüne), eingelangt am 20.02.2001, ergeht an Bundeskanzler Schüssel die Frage betreffend des passiven Wahlrecht und der damit verbundenen Klage des Europäischen Gerichtshofes. In dieser schriftlichen Anfrage wirft Öllinger der Bundesregierung eine provokante Ignoranz bezüglich der Klagen vor und legt die Chronologie der Geschehnisse klar vor, die hier auszugsweise dargelegt wird.

Im Oktober 1997 wird das „Beschwerdeverfahren der Europäischen Kommission wegen möglicher Verletzung des Gemeinschaftsrechts bei Betriebsratswahlen bzw. Arbeiterkammerwahlen“⁴¹⁷ gegen Österreich eingeleitet. Im November 1997 erfolgte die österreichische Stellungnahme mit dem Verweis, dass sich der österreichische Nationalrat in „zwei Entschließungen vom 11. Juli 1997 eine Begutachtung [...] gefordert habe und [...] innerhalb der nächsten Wochen [...] einer Änderung [...] nachkommen werde“⁴¹⁸.

⁴¹² 1217 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII. GP, Beilage zur Nationalratssitzung vom 06. Dezember 2005, Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, über den Antrag 607/A der Abgeordneten Mag. Walter Tancsits, Maximilian Walch, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeiterkammergesetz 1992 und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://parlament.gv.at/PG/DE/XXII/I/I_01217/fname_052621.pdf (12.09.08)

⁴¹³ Urteil des Gerichtshofes vom 08.05.2003 in der Rechtssache C-171/01 (Vorabentscheidungsersuchen des Verfassungsgerichtshofs): Wählergruppe „Gemeinsam Zajedno/Birlikte Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/UG“ abgerufen auf der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter <http://curia.europa.eu/juisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=de&num=7996933C190...> (12.09.2008) oder auch abzurufen unter www.curia.europa.eu

⁴¹⁴ Urteil des Gerichtshofes vom 16. September 2004 in der Rechtssache C-465/01 betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Artikel 226 EG abgerufen auf der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter <http://curia.europa.eu/juisp/cgi-bin/gettext.pl?where=Vertragsverletzungsklage%3Dn...> (12.09.2008) oder unter <http://www.curia.europa.eu>

⁴¹⁵ Amtsblattmitteilung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-465/01 abgerufen von der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter <http://curia.europa.eu/juisp/cgi-bin/gettext.pl?where=Vertragsverletzungsklage&lang...> (12.09.2008) oder unter <http://www.curia.europa.eu>

⁴¹⁶ Anfrage der Abgeordneten Öllinger, Freundinnen und Freunde, betreffend passives Wahlrecht für ArbeitsmigrantInnen – Klage der Europäischen Kommission – provokante Ignoranz der österreichischen Bundesregierung eingelangt am 20.02.2001 abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXI/J/J_01938/daten_000000.doc# (12.09.08)

⁴¹⁷ Ebda, S. 1 der Anfrage

⁴¹⁸ Ebda, S. 1 der Anfrage

Nach dem Scheitern der Reform des AK-Gesetzes im Frühjahr 1998, erfolgte seitens der EU-Kommission im Herbst 1998 eine erneute Aufforderung zu einer ergänzenden Stellungnahme, die im Dezember 1998 mit der Begründung nach mehr Zeit erfolgte. Im Juli 1999 ergeht von der EU-Kommission ein erneutes Mahnschreiben und das Vertragsverletzungsverfahren wird eingeleitet. Eine Antwort der Republik Österreich ergeht erst im September desselben Jahres mit der Mitteilung, dass die Änderungen in der laufenden Gesetzgebungsperiode nicht mehr beschlossen werden können und daher erst im Herbst 1999 die Änderungen vorgenommen werden würden⁴¹⁹. Auf die neuerliche Aufforderung der Kommission im Jänner 2000 mit dem Ersuchen zu einer ergänzenden Stellungnahme, sowie zur Übermittlung eines Zeitplanes für die vorgesehenen Gesetzesänderungen, antwortet die Republik im Februar mit dem Hinweis, dass *„über eine Änderung dieser Gesetze bisher keine politische Einigung erzielt werden konnte und auch die weitere Vorgangsweise [...] im Hinblick auf die Neubildung der Bundesregierung derzeit noch nicht abgeschätzt werden kann“*⁴²⁰. Im Dezember 2000 erfolgte wieder eine Aufforderung der Kommission mit dem Hinweis, innerhalb von zwei Monaten die *„notwendigen Maßnahmen zu treffen“*. Die Stellungnahme der Republik Österreich im Februar 2001 gibt darüber Auskunft, dass derzeit beim Verfassungsgerichtshof ein Verfahren gem. Art. 141 B-VG zur Anfechtung der Wahl der Vollversammlung der Vorarlberger Kammer für Arbeiter und Angestellte anhängig ist und diese Entscheidung abgewartet werden muss. Schließlich werden seitens der Kommission die Rechtssache C-171/01 im Juni und die Rechtssache C-465/01 im Dezember 2001 beim Europäischen Gerichtshof eingereicht. Die Urteile dazu ergehen im Mai 2003 und September 2004⁴²¹.

Exkurs: Arbeitszeitflexibilisierung

Die Internationalisierung der Wirtschaft und der Einzug neuer Formen der Arbeit rücken die Thematik der Flexibilisierung der Arbeitszeit in den Mittelpunkt des Arbeits- und Wirtschaftslebens und somit auch in die politische Diskussion.

Wie bereits dargestellt wurde, haben ÖVP und FPÖ in ihren Wahlprogrammen 1999 und 2002 die Flexibilisierung der Arbeitswelt und der Arbeitszeit gefordert. Dieses Thema hielt aber auch Einzug in das Wahlprogramm der SPÖ im Jahr 1999, allerdings nicht so pro-wirtschaftlich wie es beispielsweise die ÖVP forderte. *„Wenn den ArbeitnehmerInnen höhere*

⁴¹⁹ Ebda, S. 1-2 der Anfrage

⁴²⁰ Ebda, S. 2 der Anfrage

⁴²¹ Ebda, S. 2 der Anfrage

*Flexibilität und Mobilität abverlangt werden, müssen auch jene Hemmnisse beseitigt werden, die derzeit die ArbeitnehmerInnen an ihr jeweiliges Unternehmen binden [...]*⁴²². Die Grünen schrieben 1999, dass eine deutliche Arbeitszeitverkürzung die Arbeitslosigkeit bekämpfen würde⁴²³. *„Soziale Gerechtigkeit bedeutet für uns Grüne: fairteilen von Arbeit, Zeit und Geld [...]*⁴²⁴.

Die schwarz-blaue Bundesregierung hat in ihrer Amtszeit einige Veränderungen im Arbeitsrecht durchgeführt, doch zu einer Neugestaltung des Arbeitszeitrechtes kam es nicht. Im Regierungsprogramm 2007 zwischen SPÖ und ÖVP wurde dieses Vorhaben erneut aufgegriffen. Hier wurde die *„Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts unter Berücksichtigung der EU-Arbeitszeitrichtlinie“*⁴²⁵ festgelegt. Weitere diesbezügliche Ziele sind die *„Umsetzung durch die Kollektivvertragspartner“*, *„verbesserte Durchsetzung des Arbeitsschutzes“*, *„mehr Kostengerechtigkeit zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit“*, sowie die *„Vereinfachung solcher flexibler Arbeitszeitmodelle“*⁴²⁶.

Die im Regierungsprogramm erwähnte EU-Arbeitszeitrichtlinie stammt aus dem Jahr 2003⁴²⁷. Anwendungsbereiche dieser Richtlinie betreffen die *„täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus“*⁴²⁸.

Die durchgeführte Arbeitszeitnovelle aus 2007 basiert auf dem Sozialpartnerpapier *„Wachstum und Vollbeschäftigung“* von Dezember 2006⁴²⁹. Die Sozialpartner bekennen sich in diesem „Weißbuch“ zu einer „Neukodifizierung des Arbeitsrechts“ und zu einer „nachhaltigen Wachstumsstrategie“. Die darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen wurden 1:1 in das rot-schwarze Regierungsprogramm 2007-2010 übernommen.

⁴²² Das Wahlprogramm der SPÖ für die Nationalratswahlen. „Der richtige Weg für Österreich.“ Erschienen in der Zeitschrift Freitag Aktuell. Das Wochenmagazin der SPÖ, vom 31. August 1999, per Post von der SPÖ zugesandt, S. 7

⁴²³ Wahlprogramm der Grünen aus dem Jahr 1999, „Kompetent. Engagiert. Grüne Positionen für eine neue Politik“, S. 6, per Post von den Grünen zugesandt

⁴²⁴ Ebda, S. 6

⁴²⁵ Regierungsprogramm 2007-2010, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=19542> (11.09.2008), S. 53

⁴²⁶ Ebda, S. 53

⁴²⁷ „Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“ in: Standeker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): Arbeitszeit NEU, Wien, S. 128ff oder Resch, Reinhard (Hg.) (2008): Das neue Arbeitszeitrecht, Wien, S. 17ff

⁴²⁸ Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 129 (AZ- RL § 1)

⁴²⁹ Wachstum und Vollbeschäftigung. Vorschläge der Sozialpartner abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner unter http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/paper_Wachstum_Beschaeftigung.pdf (11.09.2008)

Die Arbeitszeitnovelle wurde unter Protest der Oppositionsparteien in der Nationalratssitzung vom 04. Juli 2007 mit den Stimmen der SPÖ und ÖVP angenommen. Bei der Behandlung des Tagesordnungspunktes mussten sich die Regierungsparteien einiges an Kritik anhören lassen. *„Diese Arbeitszeitflexibilisierung geht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“*⁴³⁰. *„[...] im Bereich der Arbeitnehmerpolitik weiter der kalte Ungeist der ÖVP durch die Lande zieht“*⁴³¹. Die Opposition ist sich einig, dass die SPÖ zu Gunsten der Koalition die Arbeitnehmerinteressen mit Füßen tritt und dass sie den Meinungswandel der Sozialdemokraten in keinsten Weise nachvollziehen könne. Einigkeit besteht auch, dass die Arbeitszeitnovelle 2007 nur den Unternehmen in ihrer Flexibilität dient.

Die folgende Zusammenstellung über die Neuerungen im Arbeitszeitmodell dienen ausschließlich als Orientierungshilfe und erheben keinesfalls den Anspruch der Vollständigkeit, da eine ausführliche Behandlung dieses Themas hier nicht erfüllt werden kann.

Generell neu im Arbeitszeitgesetz 2007 (AZG) ist der § 1a „Regelung durch Betriebsvereinbarung:

„Soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Bundesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

- 1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder*
- 2. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann“*⁴³².

Diese Regelung an sich ist nicht unbedingt neu. Bereits im alten Arbeitszeitgesetz war laut Ständer unter § 4 Abs. 9 Z 2 die Möglichkeit, die Arbeitszeit ersatzweise durch

⁴³⁰ Debattenbeitrag der Abg. Schatz (Grüne) im wörtlichen Protokoll der Nationalratssitzung vom 04. Juli 2007, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter:

http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIII/NRSITZ/NRSITZ_00027/fname_098976.pdf (22.09.2008), S. 106

⁴³¹ Debattenbeitrag des Abg. Kickl (FPÖ) im wörtlichen Protokoll der Nationalratssitzung vom 04. Juli 2007, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter:

http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIII/NRSITZ/NRSITZ_00027/fname_098976.pdf (22.09.2008), S. 110

⁴³² Arbeitszeitgesetz § 1a abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter:

<http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40060399&WxeFunctionToken=e7fff27e-dc72-47ca-b953-619f73b90707> (22.09.2008) oder unter: <http://www.ris.bka.gv.at>

Betriebsvereinbarung zu regeln, enthalten. Allerdings so Standekers Analyse weiter, stellt diese neue „Generalklausel“ eine weitaus größeren Erweiterung dieser Möglichkeit dar⁴³³.

Weitere Änderungen gab es in § 4 „Andere Verteilung der Normalarbeitszeit“, sowie der § 4a „Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit“, § 4b „Gleitende Arbeitszeit“, § 7 „Verlängerung der Arbeitszeit bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs“ und § 19d „Teilzeitarbeit“. Diese Änderungen zählen zu den größten Veränderungen innerhalb der AZG 2007.

§ 4 war, so Standeker, aufgrund seiner vielen Veränderungen im Laufe der Jahre zur „Unleserlichkeit“ verkommen und erfuhr eine Vereinfachung. Abs. 1 bestimmt, dass der Kollektivvertrag eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zulassen kann, soweit dieses Bundesgesetz nichts anderes bestimmt. Der Kollektivvertrag war bisher schon in bestimmten Fällen dazu ermächtigt. Diese Veränderung zielte darauf ab, dass der Kollektivvertrag dies nun generell vorsehen kann⁴³⁴. Neu ist beispielsweise Abs. 8, in dem die Betriebsvereinbarung nun eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen kann, *„wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird“*⁴³⁵. In jenen Betrieben, die über keinen Betriebsrat verfügen, kann eine solche Arbeitszeitregelung schriftlich vereinbart werden⁴³⁶. Hier wurde die Möglichkeit eröffnet, die kollektivvertragliche Kompetenz auf die Betriebsvereinbarungen zu übertragen.

§ 4a befasst sich mit der Normalarbeitszeit bei Schichtarbeit. Abs 4 regelt nun, dass der Kollektivvertrag die *„Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt wird“* und weiters, dass *„die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden unter der Bedingung ausgedehnt wird, dass die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wird“*⁴³⁷. Neu ist hierbei, dass die Erlaubnis oder Ermächtigung für zwölf Stunden Schichten ermöglicht wird. In den bisherigen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes war dies nur in Ausnahmefällen also am Wochenende oder in Schichtdiensten zulässig⁴³⁸.

§ 7 enthält jene Bestimmungen, die eine Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf ermächtigen. Hierin heisst es auszugsweise: *„Bei vorübergehend auftretendem*

⁴³³ Vgl. Standeker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 7

⁴³⁴ Ebda, S. 0

⁴³⁵ Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 59

⁴³⁶ Vgl. Standeker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 59

⁴³⁷ Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 60

⁴³⁸ Vgl. Standeker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 16

*besonderem Arbeitsbedarf können [...] durch Betriebsvereinbarung [...], in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind*⁴³⁹. Die bisherigen Bestimmungen sahen höchsten 12 aufeinanderfolgende Wochen pro Jahr vor. Diese Änderung entspricht also einer Verdoppelung. Diese Änderung wurde nach Standeker „im Sinne einer Stärkung der betrieblichen Ebene“ vorgenommen und soll auch in betriebsratslosen Betrieben in Folge von Einzelvereinbarungen möglich sein. Der Schutz der Arbeitnehmer liegt darin, dass jene Betriebe, die solche Einzelvereinbarungen treffen, dem Gebot der Schriftlichkeit nachkommen müssen und der verpflichtenden Feststellung der arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit unterliegen⁴⁴⁰.

Weitere große Veränderungen betrafen die Teilzeitarbeit, die nun unter § 19d geregelt wurde. Der erste Absatz wurde durch den Zusatz „*Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird*“⁴⁴¹, ergänzt. Hierbei wurde jenen Fällen vorgebeugt, in denen für Arbeitnehmer mit geringerer Stundenanzahl Einzelvereinbarungen abgeschlossen wurden und in den betreffenden Betrieben Arbeitnehmer mit den gleichen Aufgaben zu Normalarbeitszeiten in Angestelltenverhältnissen beschäftigt werden⁴⁴². Abs. 3 der Mehrarbeit bei Teilzeitarbeit zulässt, blieb unverändert, allerdings entschloss man sich den Abs. 3a neu hinzuzufügen und hierbei einen Zuschlag von 25 % für Mehrarbeit reinzuschreiben. Der neu eingefügte Abs. 3b zielt laut Standeker darauf ab, dass die Flexibilität der Mehrarbeit nicht ad absurdum geführt wird und hat somit Ausnahmen festgeschrieben, die zuschlagsfrei bleiben. Deshalb ist vorgesehen, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei bleiben, wenn „*sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden*“⁴⁴³; und zweitens wenn „*bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird*“⁴⁴⁴.

Die unterschiedlichen Einstellungen zum AZG 2007 reichen von Bevorzugung der Wirtschaft, Verlagerung der Arbeitnehmerinteressen, Verwässerung des

⁴³⁹ Ebda, S. 64

⁴⁴⁰ Vgl. Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 65

⁴⁴¹ Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Risak (2007): a.a.O., S. 85

⁴⁴² Vgl. Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 85

⁴⁴³ Standecker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): a.a.O., S. 85

⁴⁴⁴ Ebda, S. 85

Arbeitnehmerschutzes, bis hin zur Verstärkung der Arbeitgeberrechte. Je nachdem von welcher Seite aus man diese Novelle sehen will, findet man Pro und Contra.

Fakt ist, dass der Forderung der Arbeitszeitflexibilisierung in einigen Punkten zugearbeitet wurde, aber viele der neu formulierten Änderungen bisher im AZG vorhanden waren. Wirklich neu ist die Definition von Teilzeitarbeit, die Möglichkeit, dass die Normalarbeitszeit nun auf 56 Stunden ausgedehnt werden kann, die Möglichkeit der 4 Tage Woche, die Neuregelung der Schichtarbeiten, 25 % Zuschlag für Teilzeit-Mehrarbeit, sowie die Bestimmungen der Strafverschärfung bei schweren und wiederholten Verstößen gegen die gesetzlichen Aufzeichnungspflichten, aber auch die Einführung der Generalklausel in Form des § 1a (Regelungen durch Betriebsvereinbarungen).

Nachdem die Sozialpartner dieses Modell ausgearbeitet und vorgeschlagen haben, kann angenommen werden, dass dieses neue AZG 2007 ein gut durchdachtes Konzept ist. Wichtig im Bezug auf die Änderungen, scheint vor allem die Einhaltung der Kontrollmöglichkeiten, vor allem im Bereich der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten. Es ist nicht auszuschließen, dass auch dieses Gesetz zukünftig in bestimmten Anwendungsbereichen eine Reform erfahren wird, da sich auch hier Problembereiche entwickeln werden. Der Autor Dr. Schindler hat einen Beitrag im Buch „Das neue Arbeitszeitgesetz“ geschrieben und seine Bedenken ganz offen geäußert. In der Zusammenfassung schreibt Schindler, dass das AZG 2007 *„keinen Systembruch darstellt, sondern im Wesentlichen kleine, durchaus sinnvolle Korrekturen [...]“*⁴⁴⁵ enthält. In seinen Ausführungen stellt er die praktische Umsetzung der 4 Tage Woche in Frage und bezweifelt diese. Auf jeden Fall *„sozialpolitisch bedenklich ist die Ausweitung der zulässigen Überstundenarbeit“*⁴⁴⁶, so Schindler.

Die politische Debatte über eine Verlagerung der Mitbestimmung kann nach der Einführung der Generalklausel unter § 1a unter einem neuen Licht betrachtet werden. Bereits nach der Regierungsbildung haben sich einschlägige Wissenschaftler ablehnend gegenüber einer Arbeitszeitflexibilisierung geäußert.

Diese Flexibilisierung sei eine Form der Verlagerung von Arbeitszeit und Entgeltfragen auf die betriebliche Ebene und *„würde zu einer Aushöhlung der Schutzfunktion des Kollektivvertrages führen und nachhaltig Druck auf die Betriebsräte und die einzelnen Arbeitnehmer/Innen am Arbeitsplatz erhöhen“*⁴⁴⁷.

⁴⁴⁵ Schindler, Rene (2008): Die AZG-Novelle 2007 in: Resch, Reinhard (Hg.) (2008): a.a.O., S. 63

⁴⁴⁶ Ebda, S. 63

⁴⁴⁷ Füreder, Heinz/Andreas Berndt/Wolfgang Greif/Sepp Wall-Strasser (Hg.) (2000): a.a.O., S. 18

Haben sich die Oppositionsparteien, vor allem die Sozialdemokratische Partei, über die Inhalte im Regierungsprogramm von 2000 betreffend der geplanten Veränderungen innerhalb der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft echauffiert, so verwundert die neue Möglichkeit im AZG 2007 doch ein wenig. Man kann diese Änderung als Kompromiss ansehen. Zum einen gibt diese den Forderungen der schwarz-blauen Regierung nach einer Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung nach und zum anderen zeigt die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft im Bereich der Arbeitsflexibilisierung eine Annäherung. Es wird sich zukünftig erst herausstellen, inwieweit die Kollektivverträge mit den Anforderungen der Generalklausel zurechtkommen und ob es dadurch eine Vermehrung von Betriebsvereinbarungen geben wird.

5.4 Umsetzungen im Bereich des Arbeitsrechtes

Die Bundesregierungen Schüssel I und II weisen eine Fülle an Gesetzesveränderungen in allen Bereichen vor. Die gesetzlichen Veränderungen werden in einem neuen ungeahnten Tempo durchgepeitscht und der Slogan „*speed kills*“⁴⁴⁸ wird diesbezüglich immer öfter als Ausspruch verwendet. Diese neue Arbeitsweise einer Regierung wurde bereits auch an anderer Stelle erwähnt und wird hier nicht näher erläutert.

Die von der schwarz-blauen Bundesregierung geplanten und zum Teil umgesetzten Vorhaben sind ein schwerer Eingriff in arbeitsrechtliche Materien. Die erste Änderung im Bereich des Arbeitsrechtes betraf die Zusammenlegung der Wirtschafts- und Arbeitsagenden in ein gemeinsames Bundesministerium unter der Leitung von Bundesminister Dr. Bartenstein. Bei den Arbeitsagenden handelt es sich vor allem um Agenden der Bereiche Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz⁴⁴⁹, Arbeitsinspektorat und Arbeitslosenversicherung, sowie die Aufsicht über die Arbeiterkammern⁴⁵⁰. Das Bundesministeriumsgesetz wurde in der Nationalratssitzung vom 1. März 2000 mit Mehrheit angenommen.

In der Sitzung des Nationalrates vom 7. Juni 2000 wurden die ersten Veränderungen im Sozialversicherungs-Änderungsgesetz eingebracht, sowie die ersten arbeitsrechtlichen Veränderungen innerhalb des Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 vorgenommen.

Weitere gesetzliche Änderungen wurden 2001 im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2001 und des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz 2001 durchgeführt⁴⁵¹. Hierbei wurden in unterschiedlichen Gesetzesmaterien die das Arbeitsrecht betreffen, folgende Änderungen durchgeführt:

Änderung von Entgeltbestimmungsansprüchen im Rahmen der Angleichung der Arbeiter an die Angestellten, wie beispielsweise die Verlängerung der Dauer des bezahlten Krankenstandes von zwei auf sechs Wochen, die Reduktion des Dienstgeberanteils am

⁴⁴⁸ Talos/Stromberger (2005): a.a.O., S. 100

⁴⁴⁹ Vgl. Obinger, Herbert/Emmerich Tálos (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition, Wiesbaden, S. 147

⁴⁵⁰ Vgl. Debattenbeitrag von Abg. Van der Bellen in der Nationalratssitzung vom 01. März 2000 abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXI/NRSITZ/NRSITZ_00012/fname_114379.pdf (26.09.2008) und vergleiche dazu BGBl. Nr. 16/2000 unter:

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Dokumentnummer=2000_16_1&QueryID=BgblPdf&WxeFunctionToken=10f2caa8-3607-4f00-9d4c-acd5154f6ad8 (24.09.08) und (06.02.2009)

⁴⁵¹ Vgl. Obinger, Herbert/Emmerich Tálos (2006): a.a.O., S. 148

Beitrag der Krankenversicherung der Arbeiter von 3,95 % auf 3,65 %, sowie der Entfall des Postensuchtages bei Selbstkündigung⁴⁵².

Eine weitere Änderung betrifft den nunmehr anteilmäßigen, statt gesamten Genuss des Urlaubsanspruchs (wenn dieser in die zweite Hälfte des Arbeitsjahres fällt) im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Die von Minister Bartenstein gewünschte Ausdehnung der Wartezeit bei der Arbeitslosenversicherung – Ausdehnung der Wartezeit von 4 Wochen bei Selbstkündigung nun auch auf einvernehmliche Kündigung sowie auf Zeitablauf des Arbeitsverhältnisses – wurde nicht durchgeführt⁴⁵³.

Weitere Änderungen betreffen den Arbeitnehmerschutz im Bereich der Arbeitsinspektorate. Das Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz aus dem Jahre 2001 sah unter anderem Änderungen im Bereich der Meldepflichten, ein Drei-Stufen System, sowie die *„teilweise Erhöhung der Schlüsselzahl für die verpflichtende Einrichtung eines Arbeitsschutzausschusses“*⁴⁵⁴ vor. Strafsanktionen, wie beispielsweise für Verletzungen der Aushangspflichten, Sanktion im Bereich der verpflichtenden Begleitung des Arbeitgebers auf Verlangen der Arbeitsinspektoren persönlich zu begleiten sind ebenfalls entfallen, aber auch *„Strafsanktionen für bestimmte geringfügige Übertretungen bei bautechnischen Maßnahmen innerhalb vorgegebener Toleranzgrenzen“*⁴⁵⁵ sind entfallen. Der Forderung nach Änderung der Aufgaben innerhalb der Arbeitsinspektorate hinsichtlich mehr Service- und Dienstleistung für Betriebe und deren Arbeitnehmer wurde ebenfalls umgesetzt. Eine weitere Änderung betraf die Lockerung des Nachtarbeitszeitgesetzes für Frauen aufgrund einer EU-Richtlinie. Umsetzungen von EU Richtlinien betreffen beispielsweise auch die *„Festlegung der täglichen Mindestruhezeiten mit Verkürzungs- und Teilungsmöglichkeiten für Bereiche wie die Eisenbahn und Straßenbahn, die Regelung der Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal“*⁴⁵⁶.

Weitere Maßnahmen betreffen Erweiterungen von bereits bestehenden Gesetzen und Bestimmungen. Erweiterungen erfuhren unter anderem das Familienhospizkarenz und der Elternteilzeitregelung⁴⁵⁷.

⁴⁵² Ebda, S. 147 und 148

⁴⁵³ Ebda, S. 149

⁴⁵⁴ Obinger, Herbert/Emmerich Tálos (2006): a.a.O., S. 150

⁴⁵⁵ Ebda, S. 150

⁴⁵⁶ Tálos, Emmerich, Fink, Marcel (2006): a.a.O., S. 196

⁴⁵⁷ Vgl. Tálos, Emmerich, Fink, Marcel (2006): a.a.O., S. 196

5.5 Zusammenfassung

Mit dem Titel des Regierungsprogramms aus dem Jahr 2000 „Österreich neu regieren“ hielt eine neue Art der Beschränkung von Handlungs- und Gestaltungsspielräumen für Sozialpartner, sowie eine restriktive Politik der herrschenden Regierungsparteien Einzug. Die Wahl- und Regierungsprogramme der ÖVP und FPÖ haben die Schwerpunkte des neuen Regierens klar und deutlich festgelegt. Die Regierungsvorhaben sehen Vergünstigungen für Unternehmen und Betriebe in Form von Steuer- und Abgabentlastungen vor. Schwere Eingriffe erfahren die Bereiche Alters- und Gesundheitsvorsorge, ebenso gibt es Einschnitte im Bereich des Arbeitsrechts, in Form der Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktservice, sowie im Urlaubs- und Krankenversicherungsrecht.

Die Beschränkung oder Zurückdrängung der Sozialpartner in Form der Verlagerung der Mitbestimmung von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene und die Betonung des Servicecharakters der Kammern lösen große Verwirrung auf Seiten der Arbeitnehmervertreter aus. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle festgeschriebenen Forderungen, die in keinsten Weise einen Einblick gewähren, wie sich die Bundesregierung deren Umsetzung vorstellt, eine Schwächung der Gewerkschaften zur Folge hätten. Im Bereich der Beschränkung von Arbeitnehmerinteressen sind die immer wieder auftretenden Forderungen nach Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft und nach Senkung der Arbeiterkammerumlage beobachtbar.

Sowohl unter der Regierung Schüssel I und II immer wieder in die politische Diskussion eingebracht, wird auch aktuell in der Sitzung des Nationalrates vom 12. September 2008 auf Antrag des BZÖ wieder einmal eine Senkung der Arbeiterkammerumlage gefordert. Konkret vorgesehen ist dabei eine Senkung der Umlage bei Einkommen bis € 1.350,--. Die Durchsetzung dieses Antrages, von dem mittlerweile alle Parteien abgesehen haben, bedeutet eine neuerliche Attacke auf die Arbeiterkammer. Eine Senkung, wie das BZÖ sie vorsieht, bedeutet konkret *„Weniger Schutz, weniger Leistungen, weniger Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“*⁴⁵⁸.

⁴⁵⁸ Pressekonferenz der Arbeiterkammer vom 22. September 2008, AK Präsident Tumpel „Die Arbeitnehmer brauchen eine starke AK!“ abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer unter: <http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d75/Presseunterlage.pdf> (23.09.08)

Ein weiterer großer Punkt in den Regierungsvorhaben, der als eine Art „Anschlag“ auf die Arbeitnehmerrechte in der Diskussion gilt, ist die gewünschte Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitswelt, wie es in den Regierungsprogrammen formuliert wurde. Es gelingt unter der Bundesregierung Schüssel I und II, nicht die geplanten Umsetzungen der Maßnahmen und Erleichterungen für die Betriebe umzusetzen. Vielmehr wird eine Reform des Arbeitszeitgesetzes aufgrund des Sozialpartnerpapiers „Wachstum und Vollbeschäftigung“ in das Regierungsprogramm 2007-2010 in der rot-schwarzen Bundesregierung unter Alfred Gusenbauer aufgenommen und auch 2007 umgesetzt. Die Neuerungen im Arbeitszeitgesetz 2007 sind die Einführung der Generalklausel, sowie die Ausdehnung der Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden, Einführung der vier Tage Woche, Ausdehnung der Schichtarbeit auf bis zu 56 Stunden sowie die Ausdehnung der Normalarbeitszeit im Schichtdienst auf 12 Stunden bei Vorliegen der medizinischen Unbedenklichkeit.

Die teilweise Verlagerung der überbetrieblichen Mitbestimmung hat, so die herrschende Meinung, durch den § 1a des Arbeitszeitgesetzes 2007 durch die Generalklausel stattgefunden. Es wird die Zukunft zeigen, inwiefern die praktische Umsetzung der in diesem Gesetz vorgenommen Änderungen sich bewährt oder nicht.

Die Einführung der Studiengebühren, Pensionsreform, Abfertigung neu, Gesundheits-, Sozial und Pflegereformen, sind neben den Veränderungen im Arbeitsrecht die großen Themenbereiche. Anhand der großen Anzahl an Bundesgesetzblättern kann folgende Gesetzesänderungsbilanz aufgestellt werden. Allein das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1997 hat in der Zeit von 2000 bis 2006 insgesamt 27 Änderungen in den Bundesgesetzblättern erfahren. Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz erfährt in derselben Zeit 10 Gesetzesänderungen, das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz 9, Arbeitsmarktförderungsgesetz 10, Arbeitsverfassungsgesetz 11, Allgemeines Sozialversicherungsgesetz sogar 73 Gesetzesänderungen. Die Aufstellung der Bundesgesetzblattänderungen beim Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz sind allein 13 Kundmachungen enthalten, die die Aufhebung von Paragraphen und Textpassagen durch den Verfassungsgerichtshof verlangen.

IV. Abschnitt

6. Analyse

Zu Beginn wurden Fragestellungen und Thesen aufgestellt, die an dieser Stelle aufgegriffen werden und aufgrund der vielschichtigen Darstellungen nun beantwortet werden können.

Fragen:

I. Wurde die Forderung der ÖVP/FPÖ Regierung aus dem Jahr 2000 bezüglich der Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung umgesetzt?

Diese Forderung bezog insbesondere eine Verlagerung der Arbeitszeit, Betriebszeit, sowie das Kollektivvertragsrecht ein. Wie in dieser Arbeit dargestellt wurde, obliegt es den Kollektivverträgen, Rahmenbedingungen für Arbeitszeit und Entgeltforderungen festzulegen. Betriebsvereinbarungen können ebenfalls zusätzliche diesbezügliche Regelungen beinhalten, allerdings dürfen diese nicht „schlechter“ sein, als in den Kollektivverträgen festgeschrieben. Der Passus „Kollektivvertragsrecht“ beinhaltet Entgeltzahlungen wie beispielsweise Überstunden, Zulagenregelungen und Remunerationen und vieles mehr. Nachdem im Regierungsprogramm nicht näher bestimmt wurde, was mit dieser Forderung konkret gemeint wurde, kann nur angenommen werden, dass alle Entgeltforderungen die im Kollektivvertragsrecht geregelt werden, im Blickpunkt stehen.

Infolge der Recherchen kann grundsätzlich festgehalten werden, dass eine Umsetzung dieser Verlagerung nicht vollzogen wurde. Allerdings muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass die Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes aus dem Jahr 2007, die von den Sozialpartnern vorgeschlagen wurde, unter der rot-schwarzen Bundesregierung Gusenbauer, der langjährigen Forderung der ÖVP nach Flexibilisierung der Arbeitszeiten nachgegeben wurde.

Die Einführung der Generalklausel unter § 1a „Regelung durch Betriebsvereinbarung“ des AZG 2007 sieht hierbei eine Aufweichung der Kollektivverträge vor. Hierin wird festgelegt, dass der Kollektivvertrag die Regelungen betreffend die Arbeitszeit an die Betriebsvereinbarungen weitergeben kann.

Dies kann auch für jene Bereiche gelten, in denen Arbeitnehmer, für die aufgrund mangelnden Vorhandenseins einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Seiten des Arbeitgebers kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann⁴⁵⁹.

Probleme werden bei der Umsetzung dieser Generalklausel gesehen, da es fraglich erscheint, diese in die Praxis umzusetzen. Im Bereich der Oppositionspolitiker und Parteien herrscht die Meinung vor, die Sozialdemokratische Partei habe die Arbeitnehmer bei der Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes verraten und würde eine Schlechterstellung herbeiführen. Fakt ist, dass der langjährigen Forderung nach Flexibilisierung zu Gunsten der Betriebe nachgekommen wurde. Neu und durchaus von Vorteil ist die Definition von Teilzeitarbeit, die es so vorher noch nicht gegeben hat. Weiters kann der Zuschlag von 25 % für Teilzeit-Mehrarbeit als positive Neuerung angeführt werden.

Um auf die eigentliche Frage zurückzukehren, kann daher gesagt werden: Nein, die Verlagerung der überbetrieblichen, auf die betriebliche Mitbestimmung in den geforderten Punkten wurde von der schwarz-blauen Bundesregierung nicht durchgesetzt.

Allerdings wurde im Jahr 2007 mit der Änderung des Arbeitszeitgesetzes der Forderung der Flexibilisierung nachgegeben und neue Möglichkeiten eröffnet. Es bleibt zu hoffen, dass diese Neuerungen nicht zu einer Aushöhlung des Kollektivvertragssystems führen werden. Die Zukunft wird zeigen, welche Anwendungsprobleme entstehen und welche Änderungsbedürfnisse sich ergeben werden.

⁴⁵⁹ Vgl. Arbeitszeitgesetz 2007 § 1a abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40060399&WxeFunctionToken=e7fff27e-dc72-47ca-b953-619f73b90707> (22.09.2008) oder unter: <http://www.ris.bka.gv.at> (26.09.2008)

II. Welche Intention der ÖVP/FPÖ Regierung steckt hinter der Forderung der Verlagerung von überbetrieblichen auf die betriebliche Mitbestimmungsebene?

Anhand der Recherchen, die sich auf Meinungen und Darstellungen von Gewerkschaftsfunktionären, Kammern und diversen Beiträgen in Sammelbänden stützen, können bezüglich dieser Frage folgende Antworten gegeben werden.

Eine mögliche Interpretation dieser Forderung ist der Wunsch nach Flexibilisierung für die Betriebe und Unternehmen. Eine vollständige Verlagerung der Mitbestimmung auf die betriebliche Ebene könnte zukünftig bedeuten, dass das Kollektivvertragssystem obsolet würde und alle relevanten Bereiche, wie die Regelungen der Arbeitszeiten und die Entgeltbestimmungen, nur mehr oder ausschließlich über Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Somit hätten die Unternehmungen freie Bahn in der Gestaltung ihrer Ressourcenverteilung. Der Schutz des Arbeitnehmers, der durch die arbeitsrechtlichen Rechtsmaterien gewährleistet ist, müsste neu geschrieben werden, da er nicht mehr einhaltbar ist, beziehungsweise nur mehr „Wunschgesetze“ darstellen könnte.

Eine zweite mögliche Interpretation betrifft die Zurückdrängung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, insbesondere die Schwächung der Gewerkschaften in Form der Arbeitnehmervertretung. Sie stellt eine Beschränkung der Einflussphären der Sozialpartner in ihrem Kernbereich dar, beziehungsweise wird die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in der bisherigen Form unmöglich gemacht. Es entstünde ein großes Ungleichgewicht zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer. Der Schutz des Arbeitsrechts gegen Willkür des Unternehmers wäre in keinsten Weise mehr zu gewährleisten und die derzeitige Kollektivvertragsdichte von 98 % wäre nur mehr in Geschichtsbüchern nachzulesen. Da in Österreich eine belegbare Vertretungslücke in den Betrieben herrscht, wären die Betriebsräte mehr als überfordert, für jeden einzelnen Arbeitnehmer einzutreten und ihm den Schutz zu bieten, der von Nöten wäre.

Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Intention dieser Forderung zum einen eine Bevorzugung der Betriebe und Unternehmen in Form der Flexibilisierung darstellt und zum anderen eine Zurückdrängung der Interessensvertretungen der Arbeitnehmer und zukünftig sogar eine Zerschlagung der Sozialpartner und Gewerkschaften zur Folge haben könnte. Die

konsequente Durchführung einer solchen Forderung wäre ein „*Rückschritt hinter das Jahr 1848*“⁴⁶⁰.

⁴⁶⁰ Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von AK und ÖGB, Ausgabe 3/2000, S. 20 „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein

III. In welcher Form wirkten sich die Forderungen beziehungsweise etwaige Umsetzungen auf das kollektive Arbeitsrecht aus?

Die Forderungen wie sie unter Punkt 11 im Regierungsprogramm 2000 angeführt wurden, hatten konkret keine Änderungen im Arbeitsrecht zur Folge. In der Zeit der Bundesregierung Schüssel I und II wurde eine Fülle von arbeitsrechtlich relevanten Materien verändert.

Veränderungen im Arbeitsrecht gab es vor allem in der Arbeitslosenversicherung, im Arbeitnehmerschutzgesetz, im Arbeitsmarktförderungsgesetz, sowie im Arbeitsverfassungsgesetz und im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Veränderungen in diesen Gesetzen waren unter anderem der Entfall des Postensuchtages bei Selbstkündigung, Änderung von Entgeltansprüchen betreffend der Angleichung von Arbeitern an die Angestellten wie beispielsweise die Verlängerung der Dauer des Krankenstandes von zwei auf sechs Wochen. Betonung der Serviceleistung der Arbeitsinspektorate für Betriebe und Arbeitnehmer, sowie der Entfall einiger Strafsanktionen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes zählten ebenfalls zu den Änderungen. Durch das neue Arbeitszeitgesetz 2007 mit der Einführung des § 1a „Regelung durch Betriebsvereinbarung“ erfuhr das kollektive Arbeitsrecht teilweise Eingriffe, dessen Folgen heute für das Kollektivvertragssystem noch nicht absehbar sind.

Es kann also gesagt werden, dass bezüglich der gestellten Forderungen keine dementsprechenden Umsetzungen stattgefunden haben, aber in vielen rechtsrelevanten Bereichen des Arbeitsrechts sehr wohl eine Fülle an Änderungen passiert sind.

IV. Wurden oder werden vermehrt Betriebsvereinbarungen eingesetzt? Ist ein Trend erkennbar?

Aufgrund eines persönlichen Gesprächs mit der Leiterin des Kollektivvertragspolitikreferates im ÖGB muss diese Frage mit Nein beantwortet werden. Als Begründung dieser Antwort wurde angeführt, dass dieses Referat zwar alle abgeschlossenen Kollektivverträge sammelt und elektronisch archiviert, dennoch sei es dem ÖGB beziehungsweise dem betreffenden Referat unmöglich zu sagen, ob dieser Trend vorliegt oder nicht. Nach Meinung der Leiterin könnten dazu einzig die Einzelgewerkschaften Auskunft geben, da dieses Referat eigentlich nur „wie ein Archiv“ fungiert, indem es die Kollektivverträge sammelt. Konkret bedeutet das, dass der ÖGB darüber keine Auskunft erteilen kann.

Tatsächlich feststellbar ist allerdings der Trend aus dem Kollektivvertragssystem auszubrechen, also die sogenannte Flucht aus dem Kollektivvertrag. Dieses Problem trat vermehrt seit dem Jahr 2001 auf und ist bis heute ein ernstzunehmendes Problem, dem sich die einzelnen Gewerkschaften mit Nachdruck annehmen und rasch reagieren. Öffentlich dokumentierte Fälle einer Flucht gab es beispielsweise bei der Bank Austria-Creditanstalt (Bank Austria UniCredit Group), Aida, Kleinen Zeitung und bei der Firma Actual. Als Grund für diese Fluchttendenzen gibt der ÖGB die folgende Stellungnahme *„das einige Unternehmen das Prinzip der Kollektivvertragseinheit durchbrechen in dem sie bestimmte Betriebsteile auslagern und für diese dann einen „billigeren“ Kollektivvertrag anwenden“*.⁴⁶¹

Eine weitere Tendenz, die im Bereich der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier (GPA) auffällig wurde und von Frau Eva Scherz, Expertin für atypische Beschäftigte in der GPA, in einem Interview im Zuge dieser Arbeit gegeben wurde, benennt als Problem die sogenannten Umgehungsverträge. Umgehungsverträge stellen jenen Tatbestand dar, dass Arbeitnehmer einen freien Dienstvertrag oder gar einen Werkvertrag erhalten, aber tatsächlich unter den gleichen Bedingungen wie fix angestellte Arbeitnehmer tätig sind. Somit sind laut Frau Scherz *„Freiheiten, welcher ein freier Dienstvertrag per Gesetz zulässt“*, nicht mehr gegeben. Als Beispiel für die vermehrte Inanspruchnahme solcher Umgehungsverträge sind Call Center zu nennen. Es gibt sie aber nicht nur dort, sondern in fast allen Branchen und Unternehmen. Man kommt diesen Umgehungsverträgen nicht sofort auf die Spur, sondern erst wenn es die Firmen und Unternehmen sozusagen übertreiben, sodass es augenscheinlich wird, dass hier etwas nicht stimmen kann. Die Fachhochschule

⁴⁶¹ Schriftliche Antwort auf eine Anfrage im ÖGB, Referat für Kollektivvertragspolitik, im Zuge der Fertigstellung dieser Arbeit

Oberösterreich und der Bereich der Call Center mussten bereits Strafen wegen so genannter Umgehungsverträge zahlen, so die Auskunft der GPA über bereits öffentlich bekannte Fälle. Weitere betroffene Bereiche sind Industrieunternehmen, aber auch der Bildungsbereich ist von sogenannten Umgehungsverträgen nicht verschont geblieben.

Abschließend kann für diese Frage die Antwort gegeben werden, dass ein Trend zu mehr Betriebsvereinbarungen augenscheinlich nicht gegeben ist. Eine diesbezügliche Untersuchung in den einzelnen Fachgewerkschaften könnte unter Umständen zu anderen Ergebnissen führen, da nach Auskunft des ÖGB nur sie Aufzeichnungen über die Anzahl von Betriebsvereinbarungen haben.

Die verorteten Probleme bezüglich einer Fluchttenenz aus dem Kollektivvertragssystem aber auch die Tendenz Umgehungsverträge abzuschließen, sind mindestens genauso problematisch.

V. Welche Auswirkungen hat ein vermehrter Einsatz von Betriebsvereinbarungen auf Kollektivverträge?

Diese Frage kann nur theoretisch und anhand der Fülle von Anwendungsproblemen im Bereich der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen, sowie unter Zuhilfenahme von Beiträgen und Analysen in den diversen Sammelbänden beantwortet werden.

Die bisherigen Ausführungen in der vorliegenden Arbeit haben neben den unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen auch einen Stufenbau der Rechtsordnungen innerhalb des Arbeitsrechtes geliefert. In diesem Stufenbau ist klar erkennbar, dass Betriebsvereinbarungen im Rang unterhalb der Kollektivverträge stehen.

Weiters wurde dargestellt, dass dem Kollektivvertrag besondere Bestimmungsgründe im Bereich der Arbeitszeit, sowie in allen Entgeltbestimmungen der Vorrang zukommt. Betriebsvereinbarungen können auch Zusatzbestimmungen über Arbeits- und Entgeltbestimmungen enthalten, dürfen aber keine schlechteren Rahmenbedingungen als sie in Kollektivverträgen enthalten sind, enthalten.

Geht man davon aus, dass der Gesetzgeber arbeitsrelevante Rechtsmaterien dahingehend ändert, in denen Bestimmungen zu Gunsten der Betriebsvereinbarungen getroffen werden, d.h. gleiche Voraussetzungen des inhaltlichen Regelungswerkes, sowie eine Gleichstellung in der Rechtsordnung des Arbeitsrechtes, würde über kurz oder lang das Kollektivvertragssystem verdrängt werden.

Warum?

Betriebe und Unternehmen verlangen seit vielen Jahren eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, sowie eine Flexibilisierung von Entgeltbestimmungen und Lohnerhöhungen. Somit können diese Betriebe und Unternehmen über ihre Ressourcen autonom entscheiden, ohne Rücksicht auf die Rechte von Arbeitnehmern. Die Schutzfunktionen und die Interessensvertretung von Arbeitnehmern gerieten dadurch stark ins Hintertreffen, da sie den Betrieben ausgeliefert sind, wenn sie ihre Arbeitsverhältnisse behalten wollen. Der Betriebsrat, soweit vorhanden, wäre es unmöglich alle Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen zu prüfen, geschweige denn die Interessen der Arbeitnehmer qualitativ zu vertreten, da er auch aufgrund der herrschenden Vertretungslücke dazu gar nicht im Stande wäre. Internationale Konzerne haben die Macht und Größe zum Vorteil ihrer Gewinnmaximierung mit Leichtigkeit ihre Produktionsstätten zu

verlagern, somit hat der Arbeitnehmer auch überhaupt keine Sicherheiten in seinem Arbeitsverhältnis.

Es kann daher davon ausgegangen werden, dass ein vermehrter Einsatz von Betriebsvereinbarungen zukünftig zu einer Aushöhlung und kompletten Zurückdrängung des Kollektivvertragssystems zur Folge haben könnte. Die herrschende Vertretungslücke würde den Einsatz von Betriebsvereinbarung begünstigen und die Gewerkschaften und Sozialpartner sind nicht mehr in der Lage, die Interessen der Arbeitnehmer effizient zu vertreten.

VI. Welche Bedeutung hat die Forderung der ÖVP/FPÖ Regierung auf die Betonung des Servicecharakters der Kammern?

Wie die anderen Forderungen in diesem Bereich, wurde auch bei dieser von der Bundesregierung nicht näher auf deren mögliche Umsetzungen eingegangen. Die Aufgaben der Arbeiter- und der Wirtschaftskammer wurden anhand der jeweiligen geltenden Gesetze bereits im vorangegangenen Kapitel dargestellt und sollen an dieser Stelle nicht wiederholt werden. Beide Interessensvertretungen erfüllen nicht nur den Tatbestand einer gesetzlichen Interessensvertretung, die sich durch Pflichtbeiträge finanziert, sondern sie vertreten einerseits die Interessen der Arbeitnehmer und andererseits die der Arbeitgeber. Beide Kammern leisten im Rahmen ihrer Aufgabenbereiche Expertenarbeit. Ein Nebenprodukt dieser Expertenarbeit fließt in die Bereitstellung von Informationen, Ratgebern und Serviceleistungen für die Mitglieder.

Eine Betonung des Servicecharakters hieße in weiterer Folge eine Einschränkung der Expertenfunktion, die die Kammern leisten und somit würden sie zu Kundenbetreuern oder einem Servicebetrieb verkommen, die in der Vertretung und Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder keine Verhandlungsmacht mehr haben würden.

Weitere „Anschläge“ auf die Kammern sind bereits seit vielen Jahren zu beobachten. Zu den Versuchen den Kammern - vor allem der Arbeiterkammer - sozusagen „auf den Pelz zu rücken“, dienen die Diskussionen über die Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft oder auch die Senkung der Arbeiterkammerumlage. Beides konnte zum Glück immer wieder abgewehrt werden. Alle bisher gestellten Forderungen – Verlagerung der Mitbestimmung auf die betriebliche Ebene, sowie die Betonung des Servicecharakters der Kammern, Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft und die Senkung der Kammerumlage – lassen darauf schließen, dass bestimmte Parteien die Entmachtung der Gewerkschaften im Sinne haben. Dienlich ist so eine Vorgangsweise einzig und allein den Betrieben und Unternehmen, da sie von den „bürokratischen Hemmnissen“ befreit würden und so „Arbeitsplätze schaffen“ könnten, oder wie es die ÖVP treffender formuliert: *„Die Politik muss dafür sorgen, daß unsere Unternehmen die vielfältigen Chancen bestmöglich nutzen können und daß sie ihnen nicht mit ständig neuen Vorschriften und Belastungen im Wege steht“*⁴⁶².

⁴⁶² Parteiprogramm der ÖVP „Der bessere Weg. Das Programm für den Start ins 21. Jahrhundert“ aus dem Jahr 1999, erhalten in Kopie von der ÖVP per Post S. 5

Hypothesen

I. Zweck und Funktion des Arbeitsrechts ist der Schutz des schwächeren Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber und gewährleistet mittels verschiedener Schutztechniken Mindestinhalte der Arbeitsverträge.

Als Arbeitsrecht definiert man „die Summe aller jener Normen, welche die Beziehungen von Personen regeln die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages in persönlicher Abhängigkeit für einen anderen tätig sind“⁴⁶³. Die Bestimmungen des Arbeitsrechts bzw. der unterschiedlichen Rechtsmaterien, die dem Arbeitsrecht zuzurechnen sind, verfolgen die Absicht, die Verhandlungsposition des schwächeren Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auszugleichen und die Einhaltung der Normen und Bestimmungen zu gewährleisten⁴⁶⁴. Dieser These kann somit bejahend zugestimmt werden.

⁴⁶³ Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 1

⁴⁶⁴ Vgl. Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): a.a.O., S. 3

II. Die Verlagerung von überbetrieblichen Mitbestimmungsrechten, besonders in den Bereichen der Arbeits- und Betriebszeiten, sowie bezüglich des Kollektivvertragsrechts auf die betriebliche Mitbestimmung höhlt das Kollektivvertragssystem in ihrer Ursprungsform aus.

Die vorliegende Arbeit hat in all ihren Kapiteln die Bedeutung aber auch die Anwendungsprobleme beim Einsatz von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen dargestellt. Die Erläuterungen zu den Forderungen der Bundesregierung Schlüssel I haben deutlich gezeigt, dass eine Verlagerung der Mitbestimmungsrechte von der überbetrieblichen auf die betriebliche Ebene das Kollektivvertragssystem zurückdrängt und zukünftig aushöhlt. Diese These kann somit bejahend beantwortet werden.

III. Die vermehrte Anwendung von Betriebsvereinbarungen gegenüber Kollektivverträgen wird von ÖVP/FPÖ Regierung aufgrund von wirtschaftspolitischen Grundsätzen forciert.

Die Ausführungen in den Wahl- und Regierungsprogrammen der betreffenden Parteien, aber auch die Analysen und Meinungen namhafter Politologen und Wissenschaftler lassen den Schluss zu, dass die Durchführung dieser gestellten Forderung eindeutig der Forcierung der wirtschaftspolitischen Vorstellungen vor allem der ÖVP dient und auch den Betrieben und Unternehmen zu Gute kommt. Die Forderung nach Flexibilisierung sowohl in den Wahlprogrammen der ÖVP und der FPÖ lassen keinen anderen Schluss zu, als hier den Einsatz von Betriebsvereinbarungen zugunsten der Selbstbestimmung von Betrieben und Unternehmen zu befürworten. Somit kann diese These ebenfalls bejahend beantwortet werden.

IV. Die ÖVP/FPÖ Regierung versucht mit ihren Forderungen die Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft zu schwächen beziehungsweise zurückzudrängen und die Wirtschaftsunternehmungen vermehrt zu stärken.

Darstellungen, Berichte, Beiträge, Analysen und vieles mehr haben in ihren Ausführungen eines gemein: die Zerschlagung der Gewerkschaften, insbesondere die Arbeitnehmervertretungen und die Zurückdrängung der Sozialpartner in ihrer Verhandlungsmacht sind Ziel der gestellten Forderungen. Viele durchgeführte Gesetzesvorhaben in den Jahren 2000 bis 2006 haben in sehr vielen Bereichen die Schwächung der Arbeitnehmerrechte und die Stärkung der Betriebe und Unternehmen zur Folge. Die ÖVP ist bekannt für ihre pro wirtschaftliche Programmatik und die Ausführungen in ihren Programmen lässt auch keinen anderen Schluss zu, als alles zu unternehmen, um die Hemmnisse zu beseitigen, die den Unternehmen zur Gewinnmaximierung dient, oder wie die ÖVP meint, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Stärkung des wirtschaftlichen Standortes im Wege stehen. Die freiheitliche Partei hat in ihren Wahlprogrammen aus den Jahren 2000 und 2002 ebenfalls die Zurückdrängung der Sozialpartner auf ihre „Kernaufgaben“ angeführt. Aufgrund der vorhandenen Ausführungen kann dieser These nur bejahend zugestimmt werden.

6. Resümee

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit dem Arbeitsrecht, sowie mit jenen Gesetzen, die in Verbindung mit demselbigen stehen. Zu Beginn wurde auf die Entstehungsgeschichte von arbeitsrechtlich relevanten Rechtsmaterien eingegangen, die Ausdruck der Industriellen Revolution sind. Dazu zählen unter anderem das Versammlungs- und Koalitionsrecht, die ersten Kollektivverträge, das Staatsgrundgesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch. Dies sind wichtige Rechtsquellen die Bestimmungen und Regelungen der Arbeitsbeziehungen regeln und diese auch möglich machten.

Diese Arbeit beinhaltet in ihrem Titel die Begriffe Kollektivverträge und Betriebsvereinbarung, die im Kapitel drei anhand der entsprechenden Gesetze definiert sind und die die Möglichkeiten der unterschiedlichen Rechtsgestaltungsmöglichkeiten dieser Bereiche erläutern und darstellen. Die Exkurse über Unternehmenskollektivverträge vs. Branchenkollektivverträge, sowie jener über die freien Dienstnehmer werden im Rahmen der Risiken und Probleme beim Einsatz von Kollektivverträgen ausführlich behandelt und auf ihren teilweise problematischen Einsatz, aber auch auf arbeitsrechtlich relevante, praktische Umsetzungen eingegangen. Derselbe Anspruch gilt auch für die Probleme und Risiken beim Einsatz von Betriebsvereinbarungen, in denen die Problematik der zustimmungspflichtigen Betriebsvereinbarungen, sowie die Inanspruchnahme des Begriffs der „Menschenwürde“ in Betriebsvereinbarungen behandelt wurde.

Aufbauend auf die vorangegangenen Kapitel folgt die Darstellung der Lohn- und Kollektivvertragspolitik in Österreich. Dieser Teil beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Einkommensverteilung, der Lohnpolitik in den Jahren 1945 bis 2006, sowie mit der Kollektivvertragspolitik des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Dieser Abschnitt verdeutlicht nochmals die vielen Berührungs- und Einflussgebiete von Lohnpolitik, Verteilung des Einkommens, Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft, Wirtschaft und Staat.

Entsprechend dem Titel der vorliegenden Arbeit setzt sich das letzte Kapitel mit den Wahl- und Regierungsprogrammen der Bundesregierung und Wolfgang Schüssel I und II auseinander. Der Schwerpunkt ist hierbei vor allem auf Punkt 11 des Regierungsprogramms von 2000 gesetzt, in dem ohne nähere Erläuterungen die Zurückdrängung der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft und die Zerschlagung der Gewerkschaften vorgesehen wurde.

Anhand des Exkurses über die Arbeitszeitflexibilisierung wird das Arbeitszeitgesetz 2007 in den Mittelpunkt gerückt. Diese Thematik hatte ihren Ursprung in den Regierungsprogrammen der schwarz-blauen Regierung, fand ihre Umsetzung im Jahr 2007 unter einer rot-schwarzen Bundesregierung und stellt aufgrund ihres Werdegangs und ihrer Umsetzungen eine sehr interessante Materie dar.

Alle Darstellungen, Erläuterungen und Ausführungen dieser Arbeit stellen nicht nur österreichische Errungenschaften innerhalb des Arbeitsrechts dar, sondern zeigen auch wie einfach es ist, tradierte österreichische Errungenschaften in diesem Bereich sehr schnell und recht einfach - wie ich meine - zu verändern und zu Ungunsten vieler, nämlich namhaft zur Schlechterstellung der vielen tausenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, zu verändern.

Rückblickend auf diese Arbeit kann weiters festgehalten werden, dass diese komplexe Rechtsmaterie des Arbeitsrechts nicht wenigen Menschen überlassen werden darf, deren Intention offensichtlich darin besteht, alles daran zu setzen, die mühevollen Arbeit der einzelnen Betriebsräte, Fachgewerkschaften und der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in ihrer Gänze zu verschlechtern um ihre pro-wirtschaftlichen „Wünsche“ ohne Rücksicht durchzusetzen. Der Bereich des Arbeitsrechts ist schutzwürdig und es muss uns allen wert sein, den täglichen Kampf der Gewerkschaften zu unterstützen, um Unrecht und Schlupfwinkel so klein wie möglich zu halten und bei Bedarf auch echte Problembereiche zu beseitigen.

Die unterschiedlichen Ausführungen haben aber auch gezeigt, dass eine Ankündigung von Forderungen unterschiedliche Reaktionen hervorrufen kann. Die „Androhung“ von Kürzungen, Reformen oder ähnlichem, wie es die schwarz/blau Bundesregierung getan hat, sind zwar zum Teil nicht eingetreten, dennoch verhielten sich die Oppositionsparteien und auch manche Institutionen der Arbeitnehmervertreter so, als wären die Forderungen mit der Ankündigung bereits umgesetzt. Im Gegensatz dazu, gab es bei der Durchsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung in Form des AZG, die mit Unterstützung des ÖGB unter der Bundesregierung Gusenbauer durchgesetzt wurde, bei weitem nicht die gleichen emotionalen Ausbrüche.

Die vorliegende Arbeit gibt einen Einblick in eine komplexe Thematik, in deren es noch sehr viele Bereiche gibt, deren es mehr als wert wäre, sie zu verfolgen und näher zu beleuchten.

Intention dieser Arbeit war sowohl auszugsweise die Entstehungsgeschichte eines Arbeitsrechts darzustellen, als auch die Gegebenheiten und Problembereiche der Anwendungsmöglichkeiten von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen aufzuzeigen und zu erläutern. Jede Rechtsmaterie, vor allem eine derart komplexe, bietet immer wieder Platz für unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Notwendigkeit von wissenschaftlichen Expertisen für alle Interessensvertretungen gegeben ist. Die Arbeit von Interessensvertretungen bedarf einer ständigen wissenschaftlichen Analyse und Interpretation und Organisationen sowie Institutionen die sich als Interessensvertretung verstehen, sollten sich dieser auch bedienen.

V. Abschnitt

8. Quellen- und Literaturverzeichnis

- 1) Achitz, Bernhard/Günter Krapf/Ulrich Mayrhofer (2001): Leitfaden für Betriebsvereinbarungen. Gesetze und Kommentare 133, Wien
- 2) Aleman, Ulrich von, Forndran, Erhard (2005): Methodik der Politikwissenschaft. Eine Einführung in Arbeitstechnik und Forschungspraxis, Stuttgart, 7. Auflage
- 3) Binder, Martin (2001): Kollektives Arbeitsrecht, Wien
- 4) Brändle, Claus (2002): Das österreichische Vereinsrecht. Rechtliche Grundlagen – Steuerliche Aspekte. Vereinsgesetz 2002 – Vereinsrichtlinien 2001, Wien
- 5) Bruckmüller, Ernst (2001): Sozialgeschichte Österreichs, Wien
- 6) Bundeskanzleramt, Bundespressedienst (2000): Das Regierungsprogramm Zukunft im Herzen Europas: Österreich neu regieren; das Regierungsprogramm, Wien
- 7) Butschek, Felix (2002): Europa und die industrielle Revolution, Wien
- 8) Cerny, Josef (2005): Arbeitsverfassungsrecht. Gesetze und Kommentare 155, Band 1, Textausgabe 2005, Wien
- 9) Dachs, Herbert/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos (1997): Handbuch des politischen Systems Österreich. Die zweite Republik, Wien
- 10) Deutsch, Julius (1908): Die Tarifverträge in Österreich, Wien
- 11) Dumpelnik, Jürgen (2008): Universitätsrecht. Schriften zum Wissenschaftsrecht, Band 9, Wien

12) Falkner, Gerda (1999): Korporatismus auf österreichischer und europäischer Ebene: Verflechtung ohne Osmose? in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 215-240

13) Fink, Marcel (2006): Zwischen „Beschäftigungsrekord“ und „Rekordarbeitslosigkeit“, Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik unter Schwarz-Blau/Orange in: Tálos, Emmerich/Marcel Fink: Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Wien/Münster, S. 170-187

14) Flecker, Jörg/Christoph Hermann (2005): Geliehene Stabilität. Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien/Münster, S. 37-56

15) Füreder, Heinz/Andreas Berndt/Wolfgang Greif/Sepp Wall-Strasser (Hg.) (2000): nach der Wende, mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland, Wien

38) Gerlich, Peter/Anton Pelinka (1981): Modellfall Österreich? Möglichkeiten und Grenzen der Sozialpartnerschaft, Wien, Studien zur österreichischen und internationalen Politik, Band 4

16) Gerlich, Peter/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller (1985): Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien

17) Glejser, Israel (1933): Die Anfänge der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung in Wien, Dissertation, Wien

18) Guger, Alois (1993): Lohnpolitik und Sozialpartnerschaft in: Tálos, Emmerich: Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien, S. 227-284

19) Häusler, Wolfgang (1978): Vom Pauperismus zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848, Habil.-Schrift, Wien

- 20) Häusler, Wolfgang (1979): Von der Massenarmut zur Arbeiterbewegung. Demokratie und soziale Frage in der Wiener Revolution von 1848, Wien/München
- 21) Häusler, Wolfgang/Ernst Violand (1984): Die soziale Geschichte der Revolution in Österreich 1848, Wien
- 22) Jabornegg, Peter/Reinhard Resch/Rudolf Strasser (2005): Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Kollektives Arbeitsrecht, Wien
- 23) Juridica, PARAGRAPH (2006): Arbeitsrecht und Sozialrecht, Wien
- 24) Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos (1999): Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien
- 25) Karlhofer, Ferdinand (1999): Verbände. Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 15-46
- 26) Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos (2005): Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien
- 27) Klecatsky, Hans, Morscher, Siegbert (1999): Die österreichische Bundesverfassung. Bundes-Verfassungsgesetz in der gegenwärtigen Fassung mit wichtigen Nebenverfassungsgesetzen. 9. Auflage, Wien
- 28) Klenner, Fritz (1981): Hundert Jahre österreichische Arbeiterbewegung. Entstehung und Entwicklung, Wien
- 29) Kropf, Katharina/Heinz Leitsmüller/Bruno Rossmann (2001): Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich, Wien
- 30) Kühteubl, Stefan (2006): Ausgliederung. Arbeitsrechtliche Fragen bei der Übertragung von Aufgaben durch Bund, Länder und Gemeinden, Wien

- 31) Lauber, Volkmar (1997): Wirtschafts- und Finanzpolitik in: Dachs, Herbert/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos: Handbuch des politischen Systems Österreich. Die Zweite Republik, Wien, S. 545-556
- 32) Mankiw, Gregory N. (2001): Grundzüge der Volkswirtschaft, Stuttgart
- 33) Marterbauer, Markus (2005): Veränderte Rahmenbedingungen und Präferenzen in der Wirtschaftspolitik in: Tálos, Emmerich/Ferdinand Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien/Münster, S. 57-78
- 34) Mazal, Wolfgang (2003): Grenzen der Einräumung kollektiver Gestaltungsmöglichkeiten in: Tomandl, Theodor: Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts, Wien S. 1-19
- 35) Obinger, Herbert/Emmerich Tálos (2006): Sozialstaat Österreich zwischen Kontinuität und Umbau. Eine Bilanz der ÖVP/FPÖ/BZÖ-Koalition, Wiesbaden
- 36) Öhlinger, Theo (1986): Recht und Sprache, Wien
- 37) Patzelt, Werner J. (1997): Einführung in die Politikwissenschaft. Grundriß des Faches und studiumbegleitende Orientierung, Passau
- 39) Pelinka, Anton/Sieglinde Rosenberg (2000): Österreichische Politik. Grundlagen – Strukturen – Trends, Wien
- 40) Resch, Reinhard (Hg.) (2008): Das neue Arbeitszeitrecht, Wien
- 41) Rossmann, Bruno (2006): Die Budgetpolitik nach der politischen Wende – Versuch einer Bilanz in: Tálos, Emmerich/Marcel Fink: Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3, Wien/Münster,
- 42) Schindler, Rene (2008): Die AZG-Novelle 2007 in: Resch, Reinhard (Hg.): Das neue Arbeitszeitrecht, Wien, S. 39-68

- 43) Schmidt, Manfred (1995): Wörterbuch der Politik, Stuttgart
- 44) Sperl, Gerfried (2003): Die umgefärbte Republik. Anmerkungen zu Österreich, Wien
- 45) Suppanz, Hannes (1981): Einkommensverteilung in Österreich. Ein einführender Überblick. Eine Publikation des Instituts für höhere Studien Wien, Wien
- 46) Standeker, Elke/Martin E. Risak/Gudrun Gether (2007): Arbeitszeit NEU, Wien
- 47) Tálos, Emmerich (1985): Sozialpartnerschaft: Zur Entwicklung und Entwicklungsdynamik kooperativ-konzertierter Politik in Österreich in: Gerlich, Peter/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller: Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien, S. 42-83
- 48) Tálos, Emmerich (1993): Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells, Wien, Österreichische Texte zur Gesellschaftskritik Band 58
- 49) Tálos, Emmerich (1997): Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzertierung – politische Regulierung in: Dachs, Herbert/Peter Gerlich/Herbert Gottweis/Franz Horner/Helmut Kramer/Volkmar Lauber/Wolfgang C. Müller/Emmerich Tálos: Handbuch des politischen Systems Österreich. Die Zweite Republik, Wien, S. 432-459
- 50) Tálos, Emmerich (1999): Sozialpartnerschaft: Zwischen Entmystifizierung und Anpassungsherausforderungen. Ein Resümee in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 277-298
- 51) Tálos, Emmerich/Christian Stromberger (2005): Zäsuren in der österreichischen Verhandlungsdemokratie in: Tálos, Emmerich/Ferdinand Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Österreichische und Europäische Perspektiven, Wien, S. 79-108
- 52) Tálos, Emmerich/Marcel Fink (2006): Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3 Wien/Münster

53) Tálos, Emmerich/Herbert Obinger (2006): Schwarz-blaue Sozialpolitik in. Tálos, Emmerich/Ferdinand Karlhofer: Schwarz-Blau. Eine Bilanz des „Neu-Regierens“, Politik und Zeitgeschichte, Band 3 Wien/Münster, 188-207

54) Tomandl, Theodor (1983): Probleme des Einsatzes von Betriebsvereinbarungen, Wien

55) Tomandl, Theodor (2003): Aktuelle Probleme des Kollektivvertragsrechts, Wien

56) Unger, Brigitte (1999): Österreichs Wirtschaftspolitik: Vom Austro-Keynesianismus zum Austro-Neoliberalismus in: Karlhofer, Ferdinand/Emmerich Tálos: Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf, Wien, S. 165-190

57) Winklehner, Susanne (1995): Bestimmungsgründe der Kollektivvertragspolitik der Gewerkschaften. Am Beispiel der Kollektivvertragsverhandlungen für die eisen- und metallverarbeitende Industrie 1980-1993

58) Winkler, Georg (1985): Sozialpartnerschaft und ökonomische Effizienz in: Gerlich, Peter/Edgar Grande/Wolfgang C. Müller: Sozialpartnerschaft in der Krise. Leistungen und Grenzen des Neokorporatismus in Österreich, Wien/Köln/Graz, S. 295-312

Internetdokumente:

- Regierungserklärung 2003-2006, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.austria.gv.at/2004/4/7/Regierungserklar6.03.03.pdf> (16.10.2006)
- http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_3.1.b.a&cid=1053969019754 (16.07.2007)
- „Was heißt Normwirkung“, „Was heißt Außenseiterwirkung“, Informationen über den Kollektivvertrag, abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten unter: http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.b 16. 07.2007)

- Arten von Kollektivverträgen, abgerufen von der Internet-Homepage der Gewerkschaft von der Privatangestellten unter: http://www.gmbe.or.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_2.1.e.f# (17.07.2007)
- Antrag betreffend ein Gesetz über die Höhe des existenzsichernden Mindestlohn (Mindestlohngesetz) eingebracht in der Sitzung des Nationalrates vom 27.09.2007, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlinkom.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXIII/A/A_00337/fname_087346.pdf (18.11.2007)
- Antrag der Grünen betreffend „eines Gesetzes über die Höhe des existenzsichernden Mindestlohns (Mindestlohngesetz)“, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/pls/portal/docs/page/PG/DE/XXIII/A/A_00337/fname_087346.pdf (18.11.2007)
- „Gerechte Einkommen für die Zukunft“ Unterlagen zum 15. ÖGB-Kongress, abgerufen von der Internet-Homepage des ÖGB unter: http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.5.c.e.a&cid=1092998416107 (02.01.2008)
- „Die Angst vor dem finanziellen Loch ist weg“, Artikel im Standard Online, abgerufen von der Internet-Homepage des Standard online unter: <http://derstandard.at/druck/?id=3157168> (06.05.2008)
- Kollektivvertrag für die Euro 2008, abgerufen von der Internet-Homepage der Wirtschaftskammer unter: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=359993&DstID=0&BrID=0 (20.05.08)

- Ausgliederungshandbuch des Bundes herausgegeben vom Bundesministerium für Finanzen, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Finanzen unter:
<https://www.bmf.gv.at/Publikationen/Downloads/BerichteBilanzen/Ausgliederungshandbuch.pdf> (23.05.2008)
- „Der stille Tod der Preisregelung“ Artikel vom 25.05.1996 heruntergeladen von der Internet-Homepage des Wirtschaftsblattes unter:
<http://www.wirtschaftsblatt.at/archiv/209605/print.do> (02.07.2008)
- „Buhlen um die Stimmen der Alten“ Artikel vom 22.06.2008 heruntergeladen von der Internet-Homepage des Online Standards unter:
<http://www.derstandard.at/druck/?od=3353086> (02.07.2008)
- Austria 2016, Deklaration der Sozialpartner, Bad Ischl im September 2006 heruntergeladen von der Internet-Homepage des ÖGB unter:
http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ_PrintWi...
(02.07.2008)
- Sozialpartnerschaftliche Politikberatung – Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1963-2005, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 97, abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer unter:
<http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d38/MWUG-97.pdf> (15.07.2008)
- Sozialpartnerabkommen von 1992, abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner unter: <http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/Abkommen1992.pdf>
(17.07.2008)
- Der Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen, abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner unter: http://www.sozialpartner.at/beirat/beirat_mission_de.pdf
(17.07.2008)

- Antrag der SPÖ auf eine aktuelle Stunde zum Thema „Reformschwindel der Bundesregierung statt gerechte Pensionsreform in Österreich“, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00018/fname_006694.pdf (22.07.2008)
- Stenographisches Protokoll abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00018/fname_006694.pdf (22.07.2008)
- „Inflation sorgt für heiße Herbstlohnrounden“ Artikel im Standard online, abgerufen von der Internet-Homepage des Standard online unter: <http://www.derstandard.at> (25.07.2008)
- Nationalratswahl 1999 Gesamtergebnis, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Inneres unter: http://www.bmi.gv.at/wahlen/nationalratswahl_1999_ergebnis.asp (27.08.2008)
- Nationalratswahl 2002, Wahltag, Stichtag, Gesamtergebnis, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundesministeriums für Inneres unter: http://www.bmi.gv.at/wahlen/nationalratswahl_2002_gesamterge.asp (27.08.2008)
- Stenographisches Protokoll der Nationalratssitzung vom 05.04.2005, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PE/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00102/pmh.shtml (30.08.2008)
- Regierungsprogramm 2007-2010, abgerufen von der Internet-Homepage des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=19542> (11.09.2008)

- Wachstum und Vollbeschäftigung. Vorschläge der Sozialpartner abgerufen von der Internet-Homepage der Sozialpartner unter: http://www.sozialpartner.at/sozialpartner/paper_Wachstum_Beschaeftigung.pdf (11.09.2008)
- Bundesgesetzblatt Nummer 4/2006, Jahrgang 2006, ausgegeben am 13. Jänner 2006 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: http://ris1.bka.gv.at/Appl/findbgb1.aspx?name=entwurf&format=html&docid=BR_D.. (12.09.2008) und (06.02.09)
- 1217 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XXII. GP, Beilage zur Nationalratssitzung vom 06. Dezember 2005, Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales, über den Antrag 607A der Abgeordneten Mag. Walter Tancsits, Maximilian Walch, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeiterkammergesetz 1992 und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXII/I/I_01217/fname_052621.pdf (12.09.2008)
- Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 08.05.2003 in der Rechtssache C-171/01 (Vorabentscheidungsersuchen des Verfassungsgerichtshofs): Wählergruppe „Gemeinsam Zajedno/Birlikte Alternative und Grüne GewerkschafterInnen/UG“ abgerufen von der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=&lang=de&num=7996933C190...> (12.09.2008)
- Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 16.09.2004 in der Rechtssache C-465/01 betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Artikel 226 EG abgerufen von der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=Vertragsverletzungsklage%3DN...> (12.09.2008)

- Amtsblattmitteilung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache C-465/01 abgerufen von der Internet-Homepage des Europäischen Gerichtshofes unter <http://curia.europe.eu/jurisp/cgi-bin/gettext.pl?where=Vertragsverletzungsklage&lang...> (12.09.2008)
- Anfrage der Abgeordneten Öllinger, Freundinnen und Freunde, betreffend passives Wahlrecht für ArbeitsmigrantInnen – Klage der Europäischen Kommission – provokante Ignoranz der österreichischen Bundesregierung, eingelangt am 20.02.2001 abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXI/J/J_01938/daten_000000.doc# (12.09.2008)
- Arbeiterkammergesetz 1992, § 1 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes unter: <http://ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnum...> (18.09.2008)
- Wirtschaftskammergesetz 1998 abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: <http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnum...> (18.09.2008) oder unter <http://www.ris.bka.gv.at>
- Debattenbeitrag der Abg. Schatz (Grüne) im stenographischen Protokoll der Nationalratssitzung vom 04. Juli 2007, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/NRSITZ/NRSITZ_00027/fname_098976.pdf (22.09.2008)
- Debattenbeitrag des Abg. Kickl (FPÖ) im stenographischen Protokoll der Nationalratssitzung vom 04. Juli 2007, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter: http://www.parlament.gv.at/PG/DE/NRSITZ/NRSITZ_00027/fname_09876.pdf (22.09.2008)

- Arbeitszeitgesetz § 1a abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter:
<http://www.ris2.bka.gv.at/Dokument.wxe?QueryID=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40060399&WxeFunctionToken=e7fff27e-dc72-47ca-b953-619f73b90707>
(22.09.2008)
- Stenographisches Protokoll der Nationalratssitzung vom 06.03.2003, abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter:
http://www.parlament.gv.at/PE/DE/XXII/NRSITZ/NRSITZ_00007/fname_114623.pdf
(23.09.2008)
- Presseunterlage zur Pressekonferenz der Arbeiterkammer vom 22. September 2008, AK Präsident Tumpel „Die Arbeitnehmer brauchen eine starke AK!“ abgerufen von der Internet-Homepage der Arbeiterkammer unter:
<http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d75/Presseunterlage.pdf> (23.09.2008)
- Bundesgesetzblatt Nummer 16/2000 „ „, abgerufen von der Internet-Homepage des Rechtsinformationssystems des Bundeskanzleramtes unter: (24.09.2008)
- Debattenbeitrag von Abg. Van der Bellen (Grüne) in der Nationalratssitzung vom 01. März 2000 abgerufen von der Internet-Homepage des österreichischen Parlaments unter:
http://www.parlament.gv.at/PG/DE/XXI/NRSITZ/NRSITZ_00012/fname_114379.pdf
(26.09.2008)
- Statut des ÖGB, abgerufen von der Internet-Homepage des ÖGB:
<http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Statuten%252C+Leitbild%252C+Organe%252C+Aufbau+und+Gesch%25C3%25A4ftsordnung+des+%25C3%2596GB.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1197995194593> (12.02.2009)

Zeitungsartikel/Zeitschriften:

- Kurier unabhängige Tageszeitung für Österreich, Wirtschaftsteil, „ÖGB zeigt ein wenig die Zähne“, 17.02.2000, S. 15
- Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung, Inlandsteil, „Zerschlagung der Interessensvertretung“, 16.02.2000
- Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung, Wirtschaftsteil, „Leitl zündet Friedenspfeife an“, 24.02.2000, S. 24
- Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung, Wirtschaftsteil, „Schwarz-blaues Kammer-Duell“, 02.03.2000, S. 24
- Kurier unabhängige Tageszeitung für Österreich, Wirtschaftsteil, „Ist-Löhne künftig in Betrieben verhandeln“, 17.03.2000, S. 23
- Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung, Wirtschaftsteil, „Industrie will Löhne in den Firmen verhandeln“, 28.03.2000, S. 19
- Der Standard Österreichs unabhängige Tageszeitung, Wirtschaftsteil, „Politik für erwerbstätige Männer“, 19.08.2008, S. 18
- Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von der AK und ÖGB, „Das Ende der Sozialpartnerschaft“ von Karl Klein, Ausgabe 3/2000, S. 20
- Arbeit&Wirtschaft, herausgegeben von der AK und ÖGB, „Regierungspläne stellen 13. und 14. Gehalt in Frage“, „A&W-Gespräch mit dem Kärntner AK-Präsidenten Josef Quantschnig“, Ausgabe 3/2000, S. 9

Parteiprogramme:

- Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs aus dem Jahr 1999, von der Partei abgerufen von der Internet-Homepage der FPÖ unter: <http://www.fpoe.at/fpoe/bundesgst/programm/programm1.htm> (28.01.2002)
- Parteiprogramm der Freiheitlichen Partei Österreichs „FPÖ echt freiheitlich“. „Mit Berücksichtigung der beschlossenen Änderungen vom 27. Ordentlichen Bundesparteitag der FPÖ am 23. April 2005 in Salzburg“, überarbeitetes Wahlprogramm aus dem Jahr 2002
- Parteiprogramm der ÖVP „Der bessere Weg. Das Programm für den Start ins 21. Jahrhundert“ aus dem Jahr 1999
- Parteiprogramm der ÖVP „Das Österreich-Programm der Volkspartei. Unsere Ziele für Österreich“ aus dem Jahr 2002
- Parteiprogramm der SPÖ für die Nationalratswahlen, „Der richtige Weg für Österreich“. Erschienen in der Zeitschrift Freitag Aktuell. Das Wochenmagazin der SPÖ, vom 31. August 1999
- Wahlprogramm der Grünen aus dem Jahr 1999 „Kompetent. Engagiert. Grüne Positionen für eine neue Politik“

Lebenslauf

1981-1985	Volksschule
1985-1989	Hauptschule
1989-1990	Polytechnischer Lehrgang
Seit 1990	Bedienstete der Stadt Wien
1990-1993	Lehre als Bürokauffrau
Seit 1992	Dienstzuteilung in die Sozialdemokratische Fraktion des Wiener Landtages und Gemeinderat im Wiener Rathaus
1992-1997	Handelsakademie für Berufstätige
2000-2001	Studium der Rechtswissenschaft
2001-	Studium der Politikwissenschaft
2004-2005	wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der ÖGPP Studie über Privatisierung und Liberalisierung der öffentlichen Dienstleistungen in Lettland Mitarbeit an der Bildungsstudie Teil II

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik der Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in den Jahren 2000 bis 2005. Das Regierungsprogramm der schwarz-blauen Bundesregierung im Jahr 2000 forderte die Reform der Sozialpartnerschaft. Die Durchsetzung dieser Forderungen würde einen Eingriff in die funktionierende Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft darstellen, beziehungsweise wie viele fürchteten eine Zerschlagung derselbigen zur Folge haben. Die in diesem Paket enthaltenen Forderungen wurden zum Anlass genommen um deren Bedeutung darzustellen. Alle Darstellungen, Erläuterungen und Ausführungen dieser Arbeit stellen nicht nur österreichische Errungenschaften innerhalb des Arbeitsrechts dar, sondern zeigen auch wie einfach es ist, tradierte österreichische Errungenschaften in diesem Bereich sehr schnell und recht einfach - wie ich meine - zu verändern und zu Ungunsten vieler, nämlich nämlich zur Schlechterstellung der vielen tausenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, zu verändern. Die komplexe Rechtsmaterie des Arbeitsrechts darf nicht wenigen Menschen überlassen werden, deren Intention offensichtlich darin besteht, alles daran zu setzen, die mühevollen Arbeit der einzelnen Betriebsräte, Fachgewerkschaften und der Sozial- und Wirtschaftspartnerschaft in ihrer Gänze zu verschlechtern um ihre pro-wirtschaftlichen „Wünsche“ ohne Rücksicht durchzusetzen. Der Bereich des Arbeitsrechts ist schutzwürdig und es muss uns allen wert sein, den täglichen Kampf der Gewerkschaften zu unterstützen, um Unrecht und Schlupfwinkel so klein wie möglich zu halten und bei Bedarf auch echte Problembereiche zu beseitigen.

This paper deals with the topic of collective agreements and works agreements in the years 2000 to 2005. In 2000 the coalition government of the People's party and the Freedom party called for a reform of the 'social partnership'. The implementation of this plan would constitute interference in the functioning social and economic partnership, and accordingly, as many feared, would result in its dismantling. This study looks at the measures foreseen in this reform package to demonstrate how they would influence the partnership. The presentations, explanations and comments stated, however, not only demonstrate the build up of Austrian achievements in the field of labour rights, but also how fast and easy it is to introduce detrimental changes to this system which affect negatively many thousands of workers. The complex legislation of the labour laws cannot be left in the hands of a few people whose obvious intention is to advance solely the cause of the enterprises and to undermine the standards reached by shop stewards, trade unions and the overall social and economic partnership. The sphere of Labour laws deserves protection and all of us have to be convinced that supporting the daily battles of the trade unions is of great value in order to keep to a minimum the injustice and legal loopholes, and where necessary to resolve genuine problem areas.